



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ปรับปรุงโครงสร้างตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และงานบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสอบถามสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเติม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่นๆ เช่น

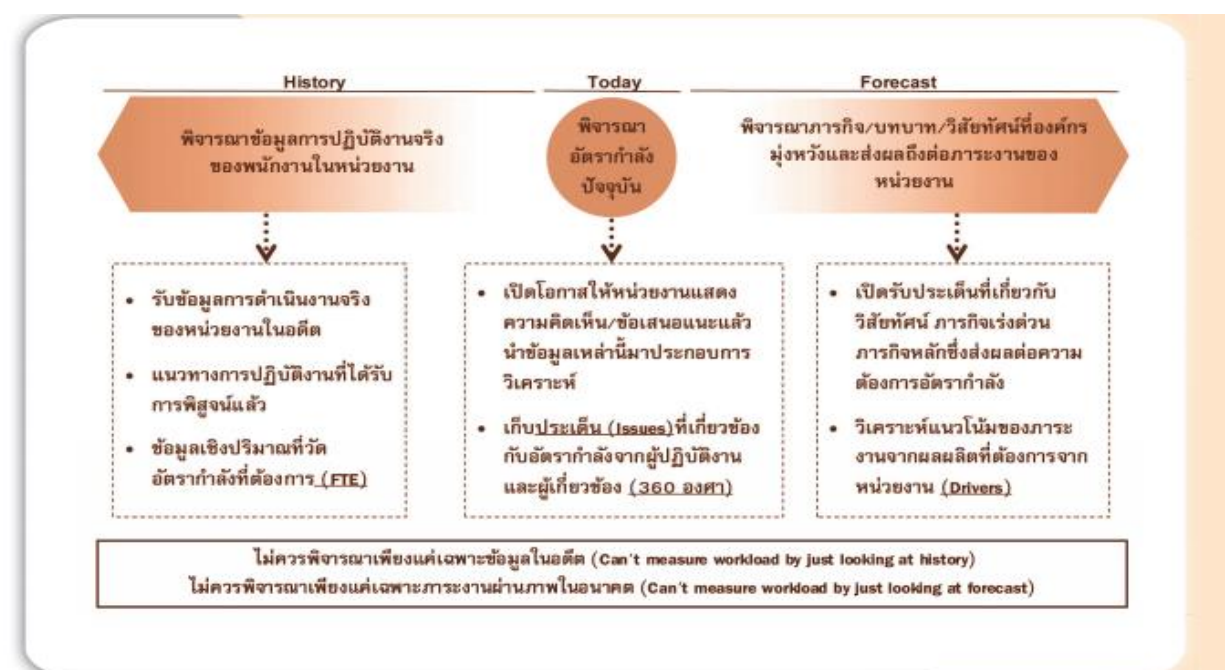
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจำทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

แนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

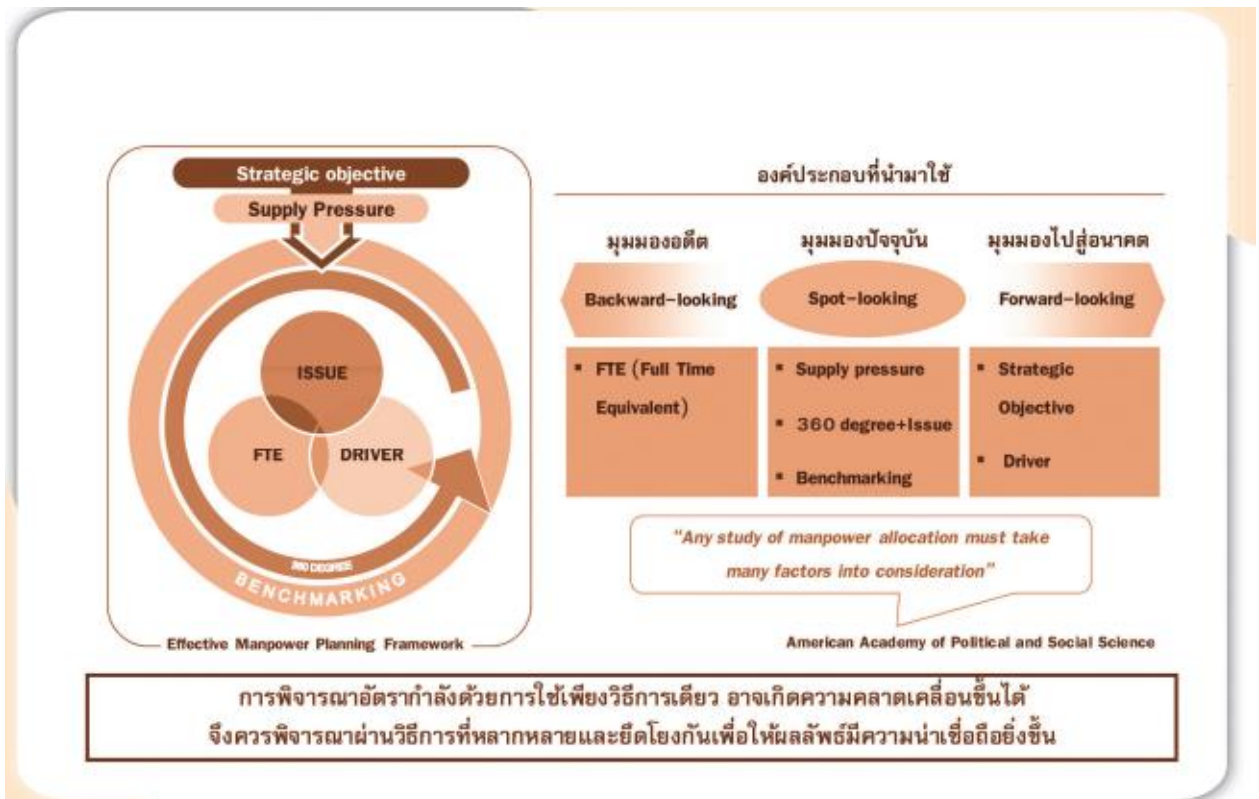
การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กร ทุกๆ องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติ ภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับ การทำงานในภารกิจของตน

กรอบแนวคิดที่จะใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

โดยทางทฤษฎี การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังรูป



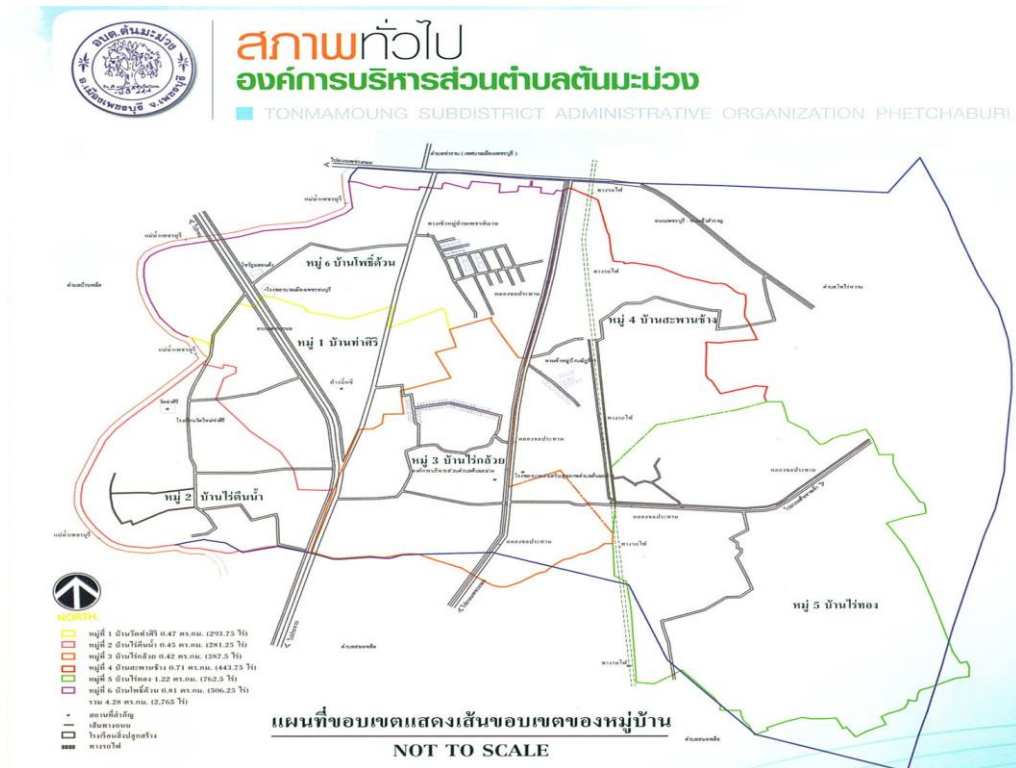
จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ๖ วิธีการตามมิติของเวลา ดังนี้



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)



หมู่ ๑ บ้านท่าศิริ	มีพื้นที่ ๐.๔๗ ตารางกิโลเมตร	หรือ ๒๙๓.๗๕ ไร่
หมู่ ๒ บ้านไร่ตีนน้ำ	มีพื้นที่ ๐.๔๕ ตารางกิโลเมตร	หรือ ๒๘๑.๒๕ ไร่
หมู่ ๓ บ้านไร่กล้วย	มีพื้นที่ ๐.๔๒ ตารางกิโลเมตร	หรือ ๓๘๗.๕๐ ไร่
หมู่ ๔ บ้านสะพานช้าง	มีพื้นที่ ๐.๗๑ ตารางกิโลเมตร	หรือ ๔๔๓.๗๕ ไร่
หมู่ ๕ บ้านไร่ทอง-นาแค	มีพื้นที่ ๑.๒๒ ตารางกิโลเมตร	หรือ ๓๖๒.๕๐ ไร่
หมู่ ๖ บ้านโพธิ์ดวน	มีพื้นที่ ๐.๘๑ ตารางกิโลเมตร	หรือ ๕๐๖.๒๕ ไร่

รวมพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔.๘๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒,๖๗๕ ไร่ โดยมีระยะห่างจากจังหวัด ๒.๕ กิโลเมตร

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง (ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง)

ตั้งอยู่ที่ ๒/๒ หมู่ ๓ ตำบลต้นมะม่วง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

(ตั้งอยู่ศูนย์ราชการอำเภอเมือง : เขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง)

- www.tonmamoung.go.th
- โทรศัพท์ ๐๓๒-๔๙๓๕๑๔
- โทรสาร ๐๓๒-๔๙๓๕๑๕

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีอากาศแบบมรสุม ไม่ร้อนจัด และไม่หนาวจัด โดยจะมีอากาศร้อนในช่วงเดือนมีนาคม – พฤษภาคม อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๙.๙ องศาเซลเซียส และมีฝนตกในช่วงเดือนพฤษภาคม – ธันวาคม อากาศหนาวเย็น ในช่วงเดือนธันวาคม – กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๒ องศาเซลเซียส

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน สิงหาคม – พฤศจิกายน แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ – ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๘๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤศจิกายนถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนพฤศจิกายน ราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๙ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเหนียวประมาณ ๕๔% ดินร่วนสลับชั้นประมาณ ๔๕.๖ % ดินร่วนที่เกิดวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำนํ้าประมาณ ๐.๔ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำในพื้นที่ ดังนี้

- | | |
|-------------------|---|
| ๑. แม่น้ำเพชรบุรี | จำนวน ๑ สาย ไหลผ่าน ๓ หมู่บ้าน (หมู่ ๑ หมู่ ๒ หมู่ ๖) |
| ๒. คลองชลประทาน | จำนวน ๒ สาย ไหลผ่าน (หมู่ ๓ หมู่ ๔ หมู่ ๕ หมู่ ๖) |
| ๓. บ่อน้ำตื้น | จำนวน ๒ แห่ง |

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้มที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น และไม้ผลัดใบ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เดิมเป็นสภาตำบลต้นมะม่วง ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ และจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๐

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

- | | |
|-------------|--|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับ เทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับ ตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ ตำบลโพไร่หวาน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อกับ ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี |

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้แบ่งเขตการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่น ออกเป็น ๖ เขตเลือกตั้ง

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นประชุมประชาคม ฯลฯ

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวน ๖ หมู่บ้าน					
หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านท่าศิริ	๕๑๘	๔๐๘	๔๕๔	๘๖๒
๒	บ้านไร่ต้นน้ำ	๑๗๘	๒๗๙	๒๙๔	๕๗๓
๓	บ้านไร่กล้วย	๗๐๒	๖๙๗	๘๒๕	๑,๕๒๒
๔	บ้านสะพานช้าง	๑๑๑	๑๗๘	๒๑๘	๓๙๖
๕	บ้านไร่ทอง-นาแค	๑๔๐	๑๗๙	๒๐๕	๓๘๔
๖	บ้านโพธิ์ด้วน	๘๔๕	๗๖๐	๘๗๐	๑,๖๓๐
รวม		๒,๔๙๔	๒,๕๐๑	๒,๘๖๖	๕,๓๖๗

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

มีโรงเรียนในสังกัด สพฐ. ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนวัดใหม่ท่าศิริ ปัจจุบันยกเลิก เนื่องจากนักเรียนมีเรียนน้อยมาก นักเรียนเก่าที่ค้างอยู่ย้ายไปโรงเรียนวัดไรดอนเขากิว มีศูนย์เด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจำนวน ๑ แห่ง ชื่อ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดท่าศิริ จำนวนเด็ก ๒๐ คน มีสนามกีฬาเอกชนจำนวน ๑ แห่ง มีสนามกีฬาของโรงเรียนวัดใหม่ท่าศิริ จำนวน ๑ แห่ง

มี กศน.ตำบลต้นมะม่วง (สังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี) มีนักศึกษาจำนวน ๖๐ คน/ภาคเรียน มีบุคลากรครูจำนวน ๑ คน

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลเอกชน (เมืองเพชร-ธนบุรี) เตียงคนไข้ ๑๐๐ เตียง	จำนวน ๑ แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นมะม่วง	จำนวน ๑ แห่ง
คลินิก	จำนวน ๒ แห่ง
สถานที่ออกกำลังกายตำบลต้นมะม่วง หมู่ ๑-หมู่ ๖	จำนวน ๖ แห่ง
สนามกีฬาของโรงเรียนวัดใหม่ท่าศิริ	จำนวน ๑ แห่ง
สนามกีฬาเอกชน	จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดของพื้นที่ตำบลต้นมะม่วง ได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๕ ถนนลาดยาง AC ร้อยละ ๑๓ ถนนฝั้งท่อระบายน้ำ คสล. ร้อยละ ๙ ถนนลูกรัง (หินคลุก) ร้อยละ ๓

หมู่ที่	ถนน คสล.	ถนนลาดยาง AC	ถนนฝั้งท่อระบายน้ำ คสล.	ถนนลูกรัง(หินคลุก)
๑	๑๓	๑	-	-
๒	๑๑	๓	-	-
๓	๒๙	๔	๒	-
๔	๖	-	๑	-
๕	๘	๒	๕	๑
หมู่ที่	ถนน คสล.	ถนนลาดยาง AC	ถนนฝั้งท่อระบายน้ำ คสล.	ถนนลูกรัง(หินคลุก)
๖	๒๒	๖	๓	๒
รวม	๘๙	๑๖	๑๑	๓

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหากับชุมชน ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๒,๔๙๔ หลังคาเรือน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๕๓ สาย ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่ที่ ๑ จำนวน ๘ สาย
 - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่ที่ ๒ จำนวน ๕ สาย
 - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่ที่ ๓ จำนวน ๑๐ สาย
 - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่ที่ ๔ จำนวน ๗ สาย
 - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่ที่ ๕ จำนวน ๓ สาย
 - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่ที่ ๖ จำนวน ๒๐ สาย

๕.๓ การประปา

ครัวเรือนในพื้นที่ตำบลต้นมะม่วงที่ใช้น้ำประปา ร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๒,๔๖๔ หลังคาเรือน
- (๒) หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา สำนักงานประปาส่วนภูมิภาค จำนวน ๑ แห่ง
- (๓) แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จาก น้ำบาดาล

๕.๔ โทรศัพท์

- | | | |
|---|-------------|---------|
| (๑) จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ | จำนวน ๔๒ | หมายเลข |
| (๒) จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคลเฉลี่ยประมาณ | จำนวน ๒,๐๐๐ | หมายเลข |
| (๓) จำนวนโทรศัพท์ของท้องถิ่น | จำนวน ๑ | หมายเลข |
| (๔) หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล | | |

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่ง/วัสดุ/ ครุภัณฑ์

(ในเขตพื้นที่ อบต.ต้นมะม่วง ไม่มีไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่ง/วัสดุ/ ครุภัณฑ์)

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง
พื้นที่ทำนา ๑,๖๕๐ ไร่ ผลผลิต ๑,๓๑๒ ตัน/ปี
พื้นที่ทำสวน ๑๒๓ ไร่
พืชที่สำคัญ ได้แก่

- | | | |
|------------------------------|--------------|-------------------|
| ๑. กล้ายน้ำว่า | จำนวน ๓๓ ไร่ | ผลผลิต ๑.๓ ตัน/ปี |
| ๒. มะม่วงแก้ว | จำนวน ๒๐ ไร่ | ผลผลิต ๑.๐ ตัน/ปี |
| ๓. มะม่วงอกร่อง | จำนวน ๒๐ ไร่ | ผลผลิต ๑.๐ ตัน/ปี |
| ๔. ผักบุ้ง | จำนวน ๒๐ ไร่ | ผลผลิต ๐.๘ ตัน/ปี |
| ๕. ผักกวางตุ้ง กระน้ำ กะหล่ำ | จำนวน ๓๐ ไร่ | ผลผลิต ๑.๒ ตัน/ปี |

๖.๒ การประมง

(ในเขต อบต.ต้นมะม่วง ไม่มีการประมง)

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค ๓๒๒ ตัว	กระบือ ๑๐ ตัว	สุกร ๔๒ ตัว
เป็ด ๓๑๒ ตัว	ไก่ ๔๑๐ ตัว	อื่นๆ - ตัว

๖.๔ การบริการ

โรงแรม	จำนวน ๒	แห่ง
อพาร์ทเมนต์	จำนวน ๙	แห่ง
ห้องเช่า	จำนวน ๘๖	แห่ง
ตึก	จำนวน ๑	แห่ง
บ้านเช่า	จำนวน ๑	แห่ง
ร้านอาหาร	จำนวน ๒๐	แห่ง
โรงภาพยนตร์(ในศูนย์การค้า Big C)	จำนวน ๑	แห่ง
สถานีขนส่ง	จำนวน -	แห่ง (ท่ารถ ๑ แห่ง)
สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน ๑	แห่ง
สถานีบริการแก๊ส LPG	จำนวน ๑	แห่ง
อู่ซ่อมรถยนต์	จำนวน ๒	แห่ง
ศูนย์รถยนต์	จำนวน ๒	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมกิจกรรมบริการการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลต้นมะม่วง เช่น การจัดศูนย์ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว

๖.๖ อุตสาหกรรม

มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม (รง.๓) จำนวน ๑ ราย เป็นโรงงานผลิตแผ่นพื้นคอนกรีตสำเร็จรูป

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ธนาคาร	๓	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	๑	แห่ง
บริษัท	๑๗	แห่ง	ตลาดสด	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	๑๖	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๔๐	แห่ง			
ซูเปอร์มาเก็ต	-	แห่ง			

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ลำดับที่	หมู่บ้าน	พื้นที่ทั้งหมด (ไร่)	หมายเหตุ
๑	บ้านท่าศิริ	๒๙๓.๗๕	
๒	บ้านไร่ดินน้ำ	๒๘๑.๒๕	
๓	บ้านไร่กล้วย	๓๘๗.๕๐	
๔	บ้านสะพานช้าง	๔๔๓.๗๕	
๕	บ้านไร่ทอง-นาแค	๗๖๒.๕๐	
๖	บ้านโพธิ์ด้วน	๕๐๖.๒๕	

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

(๑) หมู่บ้านบ้านท่าศิริ	มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๙๓.๗๕ ทำการเกษตร
(๒) หมู่บ้านบ้านไร่ดินน้ำ	มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๘๑.๒๕ ทำการเกษตร
(๓) หมู่บ้านบ้านไร่กล้วย	มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๘๗.๕๐ ทำการเกษตร
(๔) หมู่บ้านบ้านสะพานช้าง	มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๔๓.๗๕ ทำการเกษตร
(๕) หมู่บ้านบ้านไร่ทอง-นาแค	มีพื้นที่ทั้งหมด ๗๖๒.๕๐ ทำการเกษตร
(๖) หมู่บ้านบ้านโพธิ์ด้วน	มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๐๖.๒๕ ทำการเกษตร

ในพื้นที่ของอบต.ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ น้ำที่ใช้ในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหา คือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา อบต.ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับ ประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการอบรมรณรงค์ร่วมกันคัดแยกขยะ เพื่อลด ปริมาณขยะในพื้นที่ตำบลต้นมะม่วง

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขตอบต.	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขต อบต.	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
	๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเขต อบต.	- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและอบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาดโรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต.	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๒.ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น		- ในเขต อบต.	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย		- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๕) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือนร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	๗) ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๘) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษาครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต อบต.	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน
	๙) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก	- สังคมในชุมชน	- ผู้สูงอายุและเด็กในเขต อบต.	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
	๑๐) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต	- สังคมในชุมชน	- ผู้พิการในเขตอบต.	- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๑) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร	- สังคมในชุมชน	- เยาวชนและวัยรุ่นในเขตอบต.	- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี
	๑๒) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน ๒๙๑ คน	- สังคมในชุมชน	- ประชาชนในเขตอบต.ที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป	- ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน
	๑๓) ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๓๐๐ คน ดื่มสุรา จำนวน ๑๗๑ คน	- สังคมในชุมชน	- ประชาชนที่สูบบุหรี่และดื่มสุรา	- ประชาชนเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา
๓. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	๑) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขตอบต.	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตอบต.	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์กรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน		- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
	๖) ในเขตอบต.ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขตอบต.	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตอบต.และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและ ปริมาณ ของปัญหา/ความ ต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๔. การจัด ระเบียบ ชุมชนและ การรักษา ความสงบ เรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมี เพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิด อุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	-ประชาชนที่สัญจร ไปมาบนถนน	-มีระบบควบคุม การจราจร เช่น ติดตั้ง สัญญาณไฟจราจรเพื่อ เตือนให้ระมัดระวัง
	๒) มีการทำลายและ ลักขโมยทรัพย์สินของ ประชาชนและราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะ วิวาทกันในชุมชน	- การรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของ ประชาชน	- ประชาชนและ ส่วนราชการ	- มีการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนละส่วน ราชการ เช่น การ ติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุ ทะเลาะวิวาท
๕. การบริหาร จัดการและการ อนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑) เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็ม และน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็ม หรือมีรสกร่อย ไม่สามารถ ใช้ในการเกษตรและ อุปโภค-บริโภคได้	- ดินและน้ำใต้ดิน	- พื้นที่ในเขตอบต.	- ปัญหาเรื่องดินเค็ม ลดลง จัดหาแหล่งน้ำ จากแหล่งอื่นเพิ่มมาก ขึ้น
	๒) มีปัญหาเรื่องขยะและ น้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่น เหม็นรบกวน	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการ และชุมชนในเขต พื้นที่อบต.	- ปัญหาขยะและน้ำ เสียลดลง ผู้ประกอบการสามารถ กำจัดขยะและน้ำเสีย เองได้โดยไม่ส่งผล กระทบต่อชุมชน
๖. ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือน ไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต อบต.	- ยกย่อง เชิดชูคนดี หรือปราชญ์ชาวบ้าน ในโอกาสต่างๆ เพื่อ เป็นตัวอย่างแก่ เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูก ลืมและคงอยู่สืบไป

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนต้นมะม่วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) , ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๑๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

จากการสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงและ ความต้องการของประชาชน ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด และภารกิจตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S- Strength)

๑. มีอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาหน่วยงานของตนเอง
๒. การจัดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ ทุกภารกิจ
๓. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของประชาชนที่เป็น ปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
๔. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อดำเนินงานใน หน่วยงานให้ถูกต้อง และโปร่งใส
๕. มีสายการบังคับบัญชาและการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผน และติดตาม การดำเนินงานทุกขั้นตอน
๖. มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย พร้อมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น
๗. บุคลากรมีวิธีการในการทำงานเป็นทีม
๘. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ
๙. มีการกำหนดค่านิยมร่วมกันว่า “รวดเร็ว ทันใจ ยินดีรับใช้ประชาชน”
๑๐. เป็นตำบลค่อนข้างกึ่งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท อยู่ใกล้ศูนย์กลางจังหวัดเพชรบุรี มีโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่สะดวก มีความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ มีระบบชลประทาน ไหลผ่าน และตั้งอยู่ติดแม่น้ำเพชรบุรี

จุดอ่อน (W-Weakness)

๑. องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น บุคลากรมีจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และบูรณาการในการทำงาน
๒. การกระจายอำนาจการตัดสินใจยังไม่ครอบคลุมการบริหารงานทุกด้าน
๓. ผู้บริหารมีการสั่งงานข้ามสายการบังคับบัญชาในบางกรณี
๔. สมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
๕. บุคลากรขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๖. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ค่อนข้างแคบไม่สามารถขยายพื้นที่เพิ่ม ในการสร้างหรือพัฒนาอะไรเพิ่มเติมได้
๗. ในพื้นที่ตำบลต้นมะม่วง ผู้ประกอบการหอพัก/บ้านเช่า ก่อสร้างขึ้นอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการ จัดระเบียบ อาจเป็นชุมชนแออัด และอาจเป็นแหล่งเสื่อมโทรมในอนาคตได้หากไม่ได้ควบคุมด้านสิ่งแวดล้อม

โอกาส (O-Opportunity)

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขถึงปัจจุบัน
๒. มีสถานศึกษาในพื้นที่ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน และมีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
๓. ไม่มีความขัดแย้งทางการเมือง
๔. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีสะดวก คล่องตัว เพิ่มช่องทางทางการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถเข้าถึงประชาชนได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

อุปสรรค (T-Threat)

๑. ความสามารถในการปรับปรุงผังเมือง และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นไปได้ยากจากการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างรวดเร็ว
๒. สภาพพื้นที่ กิ่งเมือง กิ่งชนบท ทำให้เกิดปัญหาหลากหลายต่าง ๆ จากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๓. พื้นที่ของตำบลต้นมะม่วง บางส่วนพัฒนาได้ยากกว่าปกติ เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดกับเขตรถไฟ เขตชลประทาน และเขตเทศบาลเมือง
๔. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

นโยบายในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้กลไกเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม แบบบูรณาการเป็นเข็มทิศในการพัฒนาตำบล ด้วยการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมพัฒนา ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบและยอมรับผลการพัฒนาตำบล ภายใต้ความรู้สึกเป็นเจ้าของตำบลต้นมะม่วงร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า “**อบต.ต้นมะม่วงพัฒนา อบต.ภายใต้แนวคิดใหม่ อบต.เป็นของประชาชน**” จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รังระบายน้ำ
- ๒) งานพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา เพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๓) งานขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๔) งานพัฒนาระบบจราจร และงานผังเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน
- ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยเอดส์)
- ๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๖) การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์
- ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ทุกระดับ ให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
- ๓) งานส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุฯ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง
- ๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการป้องกันการทุจริต
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ
- ๕) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ระบบ ICT
- ๗) การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๘) ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของอบต.ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

➤ พื้นที่ตำบลต้นมะม่วงค่อนข้างกึ่งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ซึ่งตั้งอยู่ติดกับจังหวัดเพชรบุรี ทำให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเต็มเกือบทุกพื้นที่

➤ เขตตำบลต้นมะม่วงมีระบบชลประทานไหลผ่านและตั้งอยู่ติดแม่น้ำเพชรบุรี ทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี และยังส่งผลให้เป็นพื้นที่ที่มีภูมิทัศน์ดีในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

➤ ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

➤ มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนสายเพชรเกษมผ่านตำบลต้นมะม่วง

➤ ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

➤ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

➤ มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

➤ มีการจัดตั้งชุมชน ๖ ชุมชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ประกอบด้วย ตัวแทนของประชาชนในชุมชนเป็นคณะกรรมการ ชุมชนละ ๙ คน

➤ ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

➤ มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

➤ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

➤ มีสนามเด็กเล่น ๑ แห่ง หอประชุมอเนกประสงค์ ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อบต. (ศูนย์ออกกำลังกายและศูนย์คอมพิวเตอร์) จำนวน ๑ แห่ง

➤ มีวัด ๑ แห่ง

➤ อบต.มีระบบเสียงไร้สายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

➤ ชุมชนในเขตอบต. มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

➔ พื้นที่ตำบลต้นมะม่วง เป็นสังคมเมือง จึงทำให้มีความแออัดบ้าง บางพื้นที่

➔ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

➔ ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

➔ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

➔ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยอบต.

➔ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๓) โอกาส (O : Opportunity)

☞ จังหวัดเพชรบุรี สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

☞ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

☞ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

☞ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

☞ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

☒ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเป็นอบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของอบต.ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

☒ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

☒ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

☒ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

☒ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยอบต.ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

➤ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อบต.ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ อบต.จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหให้กับชุมชน

➤ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษายาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ อบต.และหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

➤ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหา คือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของอบต. ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

➤ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตอบต.ให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหา คือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของอบต.คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคแดนซ์ งานประเพณี เป็นต้น

➤ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหา คือ จากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี ๙ ครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างหอนาฬิกาบอกเวลาและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจากตำรวจ ผู้นำ อบพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางอบต.จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

➤ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของอบต. จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเพชรบุรีได้แจ้งให้กับอบต.ทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของอบต.ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของอบต.สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

➤ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของอบต.บางส่วนเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ดันไม้ อากาศไม่มีมลพิษ

➤ ด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้จัดตั้งหมู่บ้านในเขต มีทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๙ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของอบต. ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่น การเลือกตั้งครั้งล่าสุด ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ๒,๙๗๕ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๙๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๔ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ๒,๙๕๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๘๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐ การประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จากผลการประชุมทุกครั้งที่อบต.จัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้อบต.ดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอบต.นอกจากนี้ อบต.ได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่น ๆ สำหรับประชาชน อีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาอบต.ให้เจริญเท่าเทียมกับท้องถิ่นอื่นๆ และอบต.มีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์ “*อบต.ต้นมะม่วงพัฒนา อบต.ภายใต้แนวคิดใหม่ อบต.เป็นของประชาชน*”

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า การกิจหลัก และการกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้กำหนดแนวทางยกระดับการพัฒนา ๘ เป้าหมายให้กับชาวตำบลต้นมะม่วงสู่ตำบลน่าอยู่ดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นเจ้าของ “องค์การบริหารส่วนตำบล”

พัฒนาการทำงานให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนา ให้ประชาชนมีตัวแทนร่วมทำงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในรูปคณะกรรมการด้านต่างๆ และเปิดเผยข้อมูลการทำงาน จัดตั้งตัวแทนในระดับพื้นที่ในรูปของหัวหน้าซอย – หัวหน้าหมู่บ้านจัดสรร และเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน จากพื้นที่ต่างๆ ร่วมทำงานกับ องค์การบริหารส่วนตำบลกับโอกาสในการพัฒนาให้เป็นของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีข้อดีด้านการจัดบริการที่ตรงเป้าหมายและการสร้างจิตสำนึกให้ “ผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ลืมประชาชน”

๒. ยกระดับการพัฒนาประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน

ตำบลต้นมะม่วงมีงบประมาณด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและด้านสังคม ไม่มากพอที่จะพัฒนาให้ครอบคลุม บทบาทนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน อาทิ อบจ. งานพัฒนาสังคม, งานด้านวัฒนธรรม,ทางหลวงชนบท, งานด้านการศึกษาและงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กระผมจะยกระดับการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการยกระดับบริการประชาชนชาวตำบลต้นมะม่วง

๓. เร่งพัฒนางานสิ่งแวดล้อมและแก้ปัญหาน้ำท่วมขัง

ตำบลต้นมะม่วงปัจจุบันมีสภาพเป็นสังคมเมืองกึ่งชนบท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาด้านความสะอาดโดยจะจัดตั้งกลุ่มงานที่ดูแลด้านภูมิทัศน์ และเร่งแก้ไขการจัดเก็บขยะ ให้ตรงเวลาลดปริมาณขยะตกค้าง รวมถึงการจัดทำโครงการลดปริมาณขยะ ปัญหาน้ำท่วมขัง ศึกษาปัญหาภัยระดับแผนงาน จัดตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และประสานความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จัดทำแผนงานร่วมกับประชาชนทุกพื้นที่ พร้อมติดตั้งกล้องวงจรปิด ครอบคลุมทุกซอยทุกหมู่บ้าน พร้อมทำงานร่วมกับคณะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิก อปพร. เพื่อทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดให้มีสายตรวจในพื้นที่ พร้อมจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุ

๕. จัดให้มีจุดพักผ่อนและออกกำลังกาย

ให้กับหมู่บ้านเพื่อเป็นจุดนัดพบและการออกกำลังกายในชุมชนและหมู่บ้าน เนื่องจากตำบลต้นมะม่วงมีลักษณะเป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบทปัจจุบันราษฎรที่ย้ายถิ่นฐานมาอยู่ยังไม่รู้จักกันและจำเป็นที่จะต้อง มีพื้นที่รองรับการมีกิจกรรมนันทนาการร่วมกันซึ่งจะมีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๖. พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

โดยเปิดโอกาสให้เครือข่ายภาคประชาชนเป็นกลไกในการพัฒนา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะส่งเสริมให้เครือข่ายภาคประชาชน ประกอบด้วย เยาวชน, ผู้สูงอายุและเครือข่ายสตรี ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณค่าชีวิตซึ่งตรงกับความต้องการของประชาชน

๗. จัดตั้งแผนงานและงบประมาณ ยกระดับความสามารถเยาวชนและประชาชน

รองรับประชาคมอาเซียน โดยเน้นเป้าหมายการสร้างความรู้ด้านภาษา, ด้านอาชีพและด้านวัฒนธรรม จัดให้มีบุคลากรให้ความรู้เยาวชนและประชาชนในรูปของโครงการพัฒนาทักษะทางการศึกษา ประชาชนสู่ประชาคมอาเซียนตำบลต้นมะม่วง แผนงานดังกล่าวนี้สามารถยกระดับความสามารถของประชาชน โดยมีหน่วยบริการเป็นของตัวเอง

๘. เร่งรัดพัฒนาระบบการสื่อสารภายในตำบล

การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่ประชาชนจะต้องมีกลไกสื่อสารกันเองในชุมชน หมู่บ้านและสื่อสารระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล กับประชาชน ด้วยการจัดให้มีการพัฒนาสื่อสาร ๓ รูปแบบ จัดทำวารสารข่าวองค์การบริหารส่วนตำบล, จัดระบบหอกระจายข่าวให้ครอบคลุมพื้นที่ และจัดส่งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบมือถือเชื่อมโยงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อกำหนดภารกิจต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลสัมฤทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น | จำนวน ๒๗ อัตรา |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๓๘ อัตรา |
| รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน | ๖๗ อัตรา |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานบุคคล - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการพาณิชย์	
๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานบริหารทั่วไป	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานสำรวจและออกแบบ - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขศึกษา - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศึกษาในระบบ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริหารงานทั่วไป	
๗. -	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สาธารณภัย (ปง./ชง.)								
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								ให้ยุบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คณงาน (ทั่วไป)	๑๖	๑๓	๑๓	๑๓	-๓	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าศิริ								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ให้ยุบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม	๖๙	๖๗	๖๗	๖๗	-๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๗๐,๒๘๐	๔๘๖,๗๒๐	๕๐๓,๑๖๐	(๓๗,๘๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๔๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๔,๑๑๐)
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๖,๘๖๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๗๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	(๒๒,๖๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	(๑๔,๑๘๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๙๙,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	(๑๖,๖๓๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๒๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๑๖๐	๑๓๐,๒๐๐	๑๓๕,๔๘๐	(๑๐,๐๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๘๒,๙๖๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๙๓,๑๖๐	๓๐๓,๗๒๐	๓๑๔,๖๔๐	(๓๒,๙๘๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)
๑๕	ภารโรง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	(๑๓,๒๐๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๒,๔๔๐	(๑๒,๖๒๐)
	กองช่าง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๔๒๑,๙๒๐	๔๔๑,๑๒๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๔๑,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	(๑๑,๘๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	(๑๓,๐๓๐)
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๙๒๐	(๑๓,๔๗๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๓	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๒	๒	๒๘๔,๖๔๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๖,๐๔๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๒๐,๒๘๐	(๒๓,๗๒๐)
๓๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๑๘,๔๔๐	๑๒๕,๖๔๐	๑๓๒,๘๔๐	(๙,๔๐๐)
๓๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐		๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน (ทั่วไป)		๑๖	๑๓	๑,๗๒๘,๐๐๐		๑๓	๑๓	๑๓	-๓	-	-	๐	๐	๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)				เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานศึกษา)																		
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๕,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	(๒๐,๓๒๐)
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๓,๘๔๐	๓,๗๒๐	๑๓๐,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๘,๑๒๐	(๑๐,๕๒๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าศิริ																		
๔๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๖	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓,๓๒๐	๙,๖๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	(๒๓,๓๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๖๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๘๔๐	๒๘๘,๐๐๐	๒๙๙,๕๒๐	(๒๒,๑๘๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่
(๕)	รวม		๗๐	๖๒	๑๓,๖๔๑,๖๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	-๒	-	-	๑,๖๘๔,๐๒๐	๔๒๔,๑๔๐	๔๒๘,๑๐๐	๑๕,๗๘๗,๖๒๐	๑๖,๒๑๑,๗๖๐	๑๖,๖๓๙,๘๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๒๗,๗๙๙	๒,๐๘๘,๒๓๔	๒,๑๔๙,๒๒๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๘๑๕,๔๑๙	๑๘,๒๙๙,๙๙๔	๑๘,๗๘๙,๐๘๗	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๙๑	๓๘.๙๔	๓๙.๙๘	

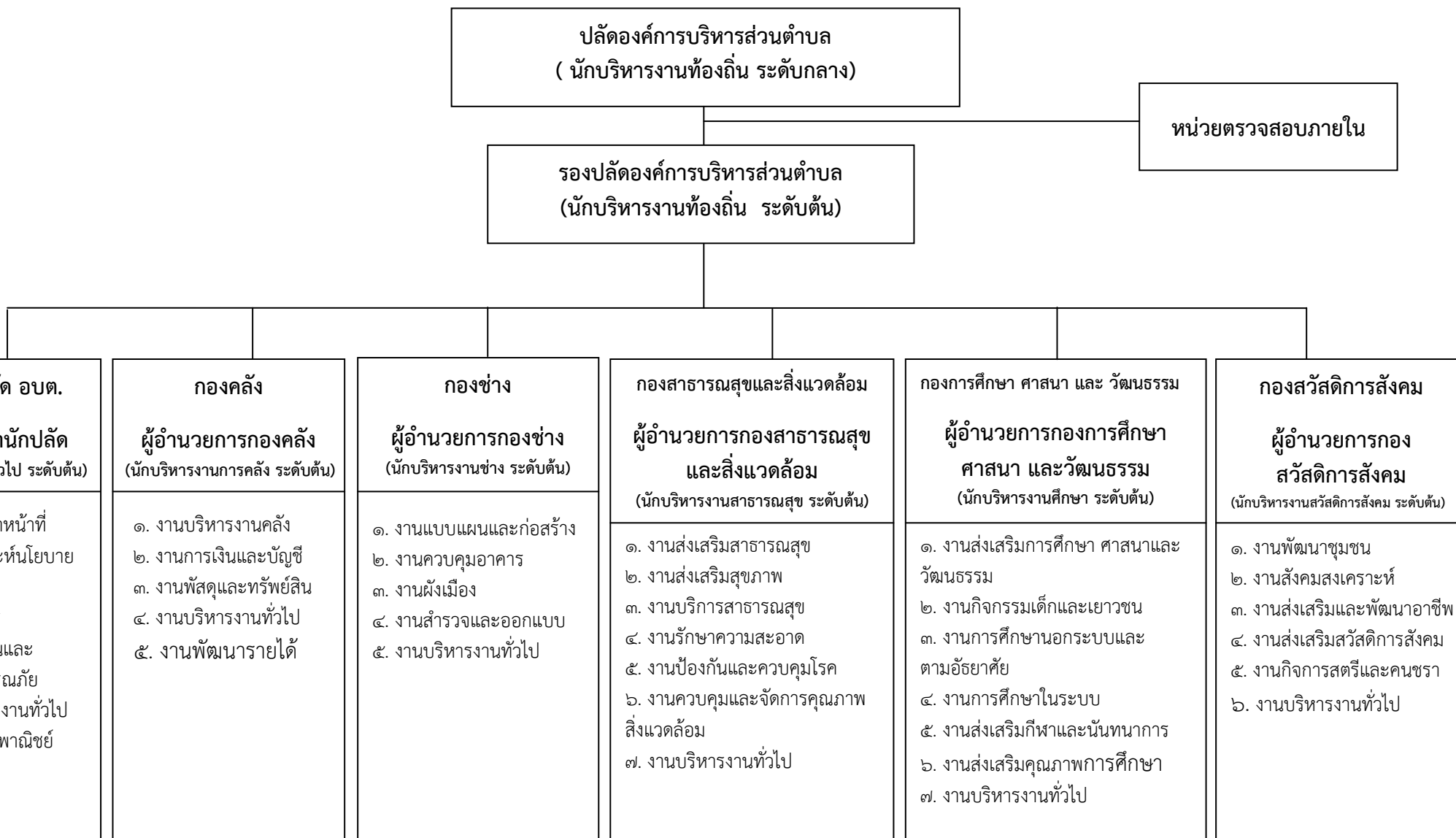
* ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐ (๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

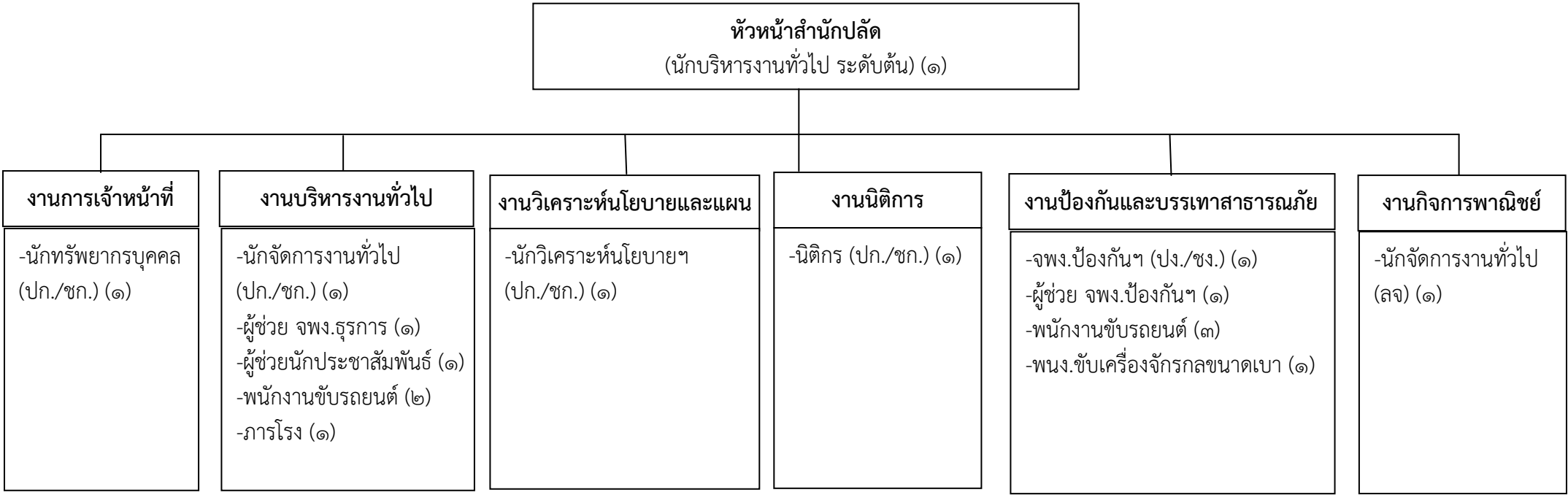
*** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐ (๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง
องค์การบริหารส่วนตำบลประเพณีสามัญ

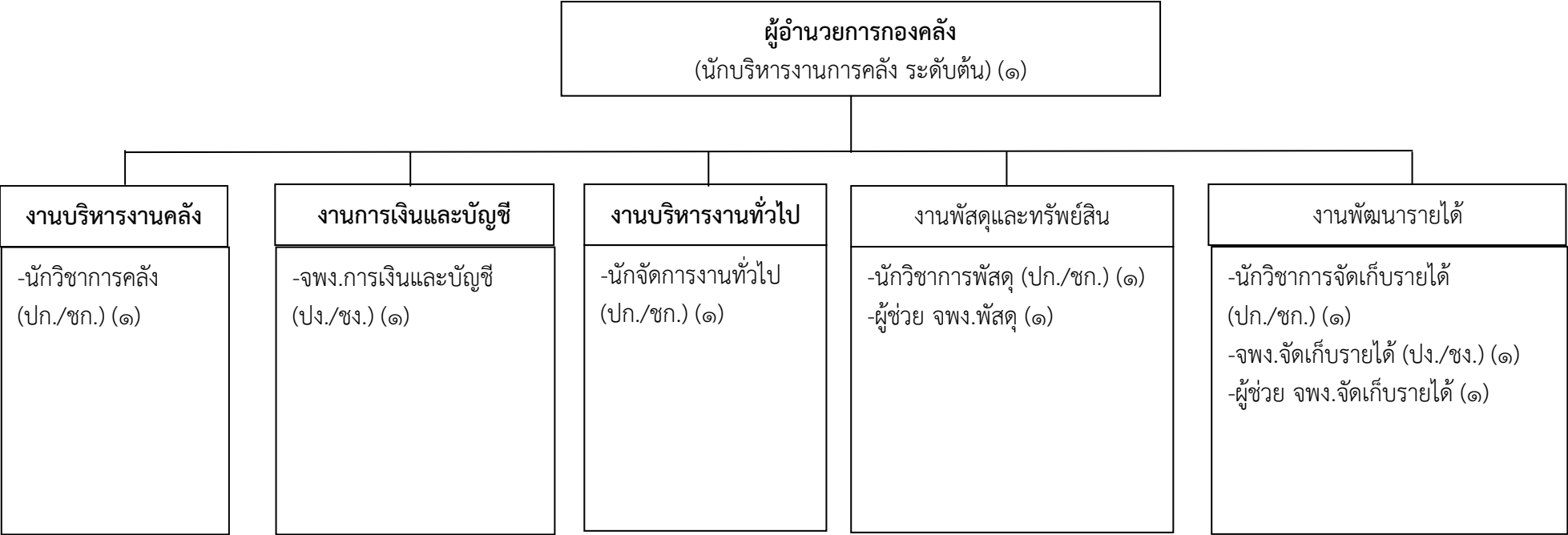


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



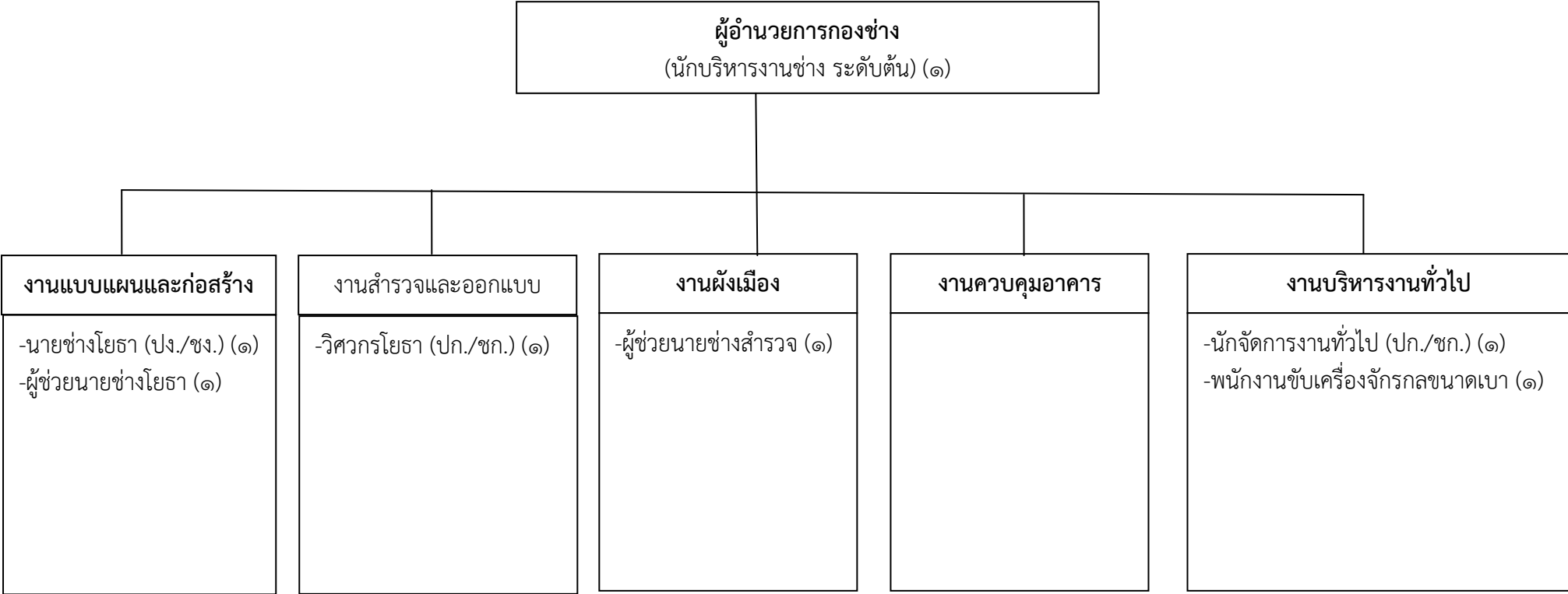
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	๗	๓

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๓	-

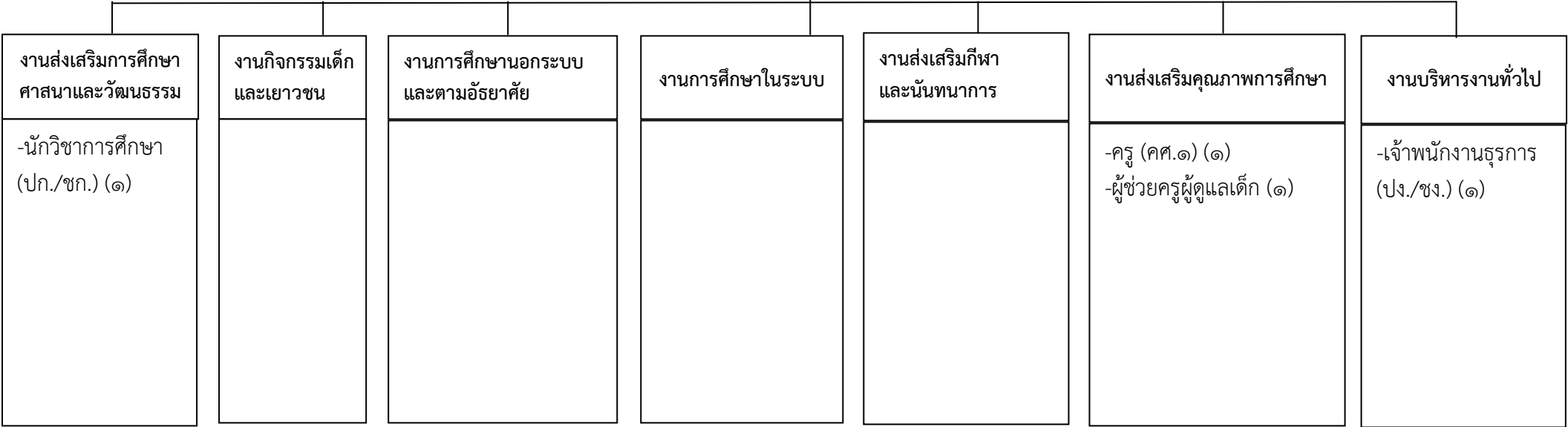
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑๙

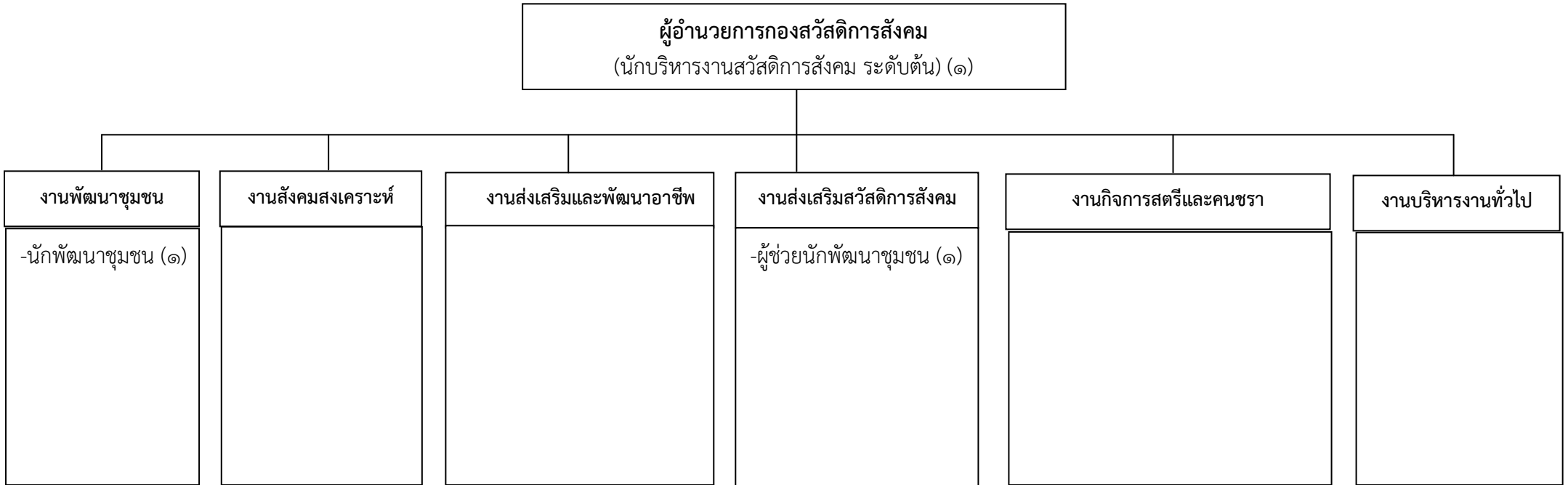
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

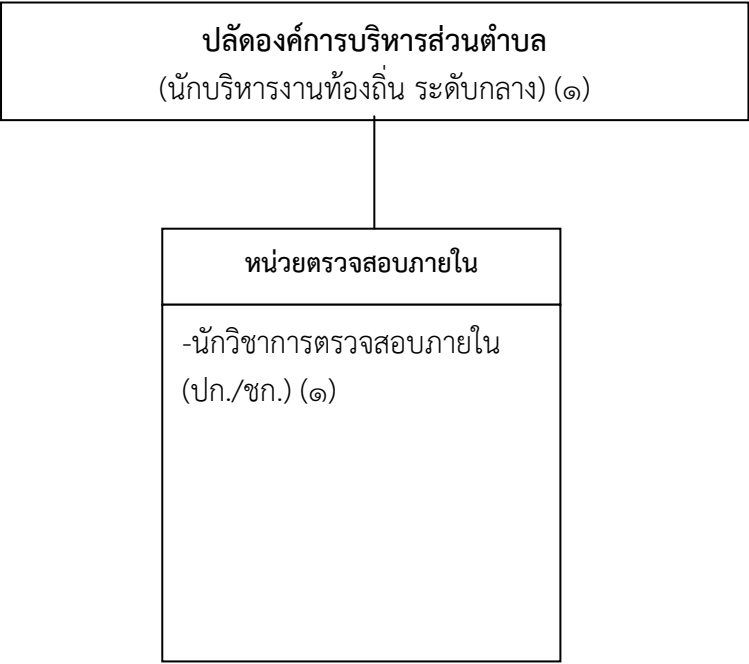


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

[illegible]

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑	นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๔๕๓,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๒๑,๙๖๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	น.ส.กมนทรศน์ กลิ่นโพธิ์กลับ	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

[illegible]

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

[illegible]

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางนันทิยา สว่างจิตต์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
				(นักบริหารงานการคลัง			(นักบริหารงานการคลัง					
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒	นายไกรฤทธิ์ นวมงาม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
	งานบริหารงานคลัง											
๓	น.ส.ชาริณี ภู่ศรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
	งานพัฒนารายได้											
๔	นายรณกฤต เครือเหลา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๕	นางอรุณี อิงปัจฉาภ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๖	น.ส.จินดาพร ชาน้ำเพชร	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
	งานการเงินและบัญชี											
๗	นางสุจิตรา ขลิบศรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	น.ส.กรรณิกา พิมพ์ไทย	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	๑๕๘,๔๐๐
๙	น.ส.สาลินี ปิ่นทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายวิทยา ขำทวี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
	งานควบคุมอาคาร											
	งานผังเมือง											
	งานสำรวจและออกแบบ											
๒	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	งานบริหารงานทั่วไป											
๓	น.ส.นพวรรณ เลิศผสมสิทธิ์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๔	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๗๙,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕	นายสิริราช จัตนอก	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๖	นายณัฐวุฒิ ช่องแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	๑๕๖,๓๖๐
๗	นายสุรศักดิ์ เอกสุวิษฐา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๑,๖๔๐	-	-	๑๖๑,๖๔๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

[illegible]

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

[illegible]

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน		
พนักงานส่วนตำบล													
๑	-	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม	
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)						
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน												
	งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย												
	งานการศึกษาในระบบ												
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ												
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒	นางศิริพร ลือฤทธิ์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔๓,๘๔๐		-	๒๔๓,๘๔๐	
	งานบริหารงานทั่วไป												
๓	น.ส.ฉัตรชนก ยศปัญญา	ปวส.	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒๖,๒๔๐	-	-	๑๒๖,๒๔๐	
พนักงานครูส่วนท้องถิ่น													
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา													
๔	นางธิดา สุขอุดม	ปริญญาตรี	๓๘๐๓๘๖๐๐๑๙๐	ครู	คศ.๑	๓๘๐๓๘๖๐๐๑๙๐	ครู	คศ.๑	๒๕๒,๙๖๐	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)													
๕	น.ส.สมหมาย ยังอยู่ดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๙๒๐	-	-	เงินอุดหนุน	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	น.ส.ณัทชนนันท์ อักโขพันธ์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
	งานพัฒนาชุมชน											
	งานสังคมสงเคราะห์											
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ											
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม											
	งานกิจการสตรีและคนชรา											
	งานบริหารงานทั่วไป											
ลูกจ้างประจำ												
๒	น.ส.ศิริวรรณ สืบศักดิ์	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓	นางปนยวีร์ พุ่มไสว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๖,๑๖๐	-	-	๒๖๖,๑๖๐

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ตามองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในมีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
