

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประพาส แก้วผล)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความจำเป็นเนื่องด้วยส่วนราชการต่างๆ มีความจำเป็นในการจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน รวมทั้งเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงมีนโยบายกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลมะค่า

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๔
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๒ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้างที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๓๓.๓๘ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๕ หมู่บ้าน และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน ๔๐ โครงการ ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งยังไม่รวมงบประมาณเงินอุดหนุนเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน ที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง การจัดทำแบบแปลน ที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมถึงพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นพื้นที่ลุ่มน้ำชี มีปัญหาเกี่ยวกับน้ำท่วมและส่งผลกระทบต่อคลองส่งน้ำและถนนอยู่เป็นประจำ และองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในลำดับต้น ๆ ของอำเภอกันทรวิชัย บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาของประชาชนผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน และงานประจำที่ต้องปฏิบัติตามแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า และการเก็บรายละเอียดโครงสร้างพื้นฐานและแผนที่แม่บทเพื่อรองรับการจัดทำแผนที่ภาษี การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับรายละเอียดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล รวมถึงเรื่องร้องเรียนจากพี่น้องประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน จึงขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างขึ้น

๑.๕ ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้มติเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า และเพื่อให้การจัดงานทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เหมาะสมกับงาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า สามารถวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลมะค่า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของ ตำบลมะค่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่ม

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพทั่วไป

๑.๑ สภาพที่ตั้ง

ตำบลมะค่า อยู่ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอกันทรวิชัย ไปทางทิศตะวันออกเป็นระยะทาง ๙ กิโลเมตร และตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

ตำบลมะค่า มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๑,๔๓๓ ไร่ หรือประมาณ ๓๓.๓๘ ตร.กม.

๑.๓ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลกุดไผ่จ่อ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองมหาสารคามโดยมีแม่น้ำชีเป็น เส้นแบ่งกันอาณาเขต
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลโคกสะอาด และตำบลฆ้องชัยพัฒนา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลขามเฒ่าพัฒนา ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน ตามรายชื่อดังนี้

๑. บ้านมะค่า	หมู่ที่ ๑	๙. บ้านโนนตาล	หมู่ที่ ๙
๒. บ้านมะค่า	หมู่ที่ ๒	๑๐. บ้านไคร่นุ่น	หมู่ที่ ๑๐
๓. บ้านมะค่า	หมู่ที่ ๓	๑๑. บ้านหนองหญ้าม้า	หมู่ที่ ๑๑
๔. บ้านมะค่า	หมู่ที่ ๔	๑๒. บ้านโขงใหญ่	หมู่ที่ ๑๒
๕. บ้านไผ่	หมู่ที่ ๕	๑๓. บ้านเปลือยน้า	หมู่ที่ ๑๓
๖. บ้านกุดเวียน	หมู่ที่ ๖	๑๔. บ้านโนนทัน	หมู่ที่ ๑๔
๗. บ้านน้ำเที่ยง	หมู่ที่ ๗	๑๕. บ้านไคร่นุ่น	หมู่ที่ ๑๕

๘. บ้านปาย่างห่าง หมู่ที่ ๘

๑.๕ ประชากร

ตำบลมะค่า แบ่งเขตการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นเป็น ๑๕ หน่วย ตามหมู่บ้าน สำหรับการเลือกตั้ง อบต. แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๕ เขตเลือกตั้ง และ ๑๕ หน่วยเลือกตั้ง เรียงตามลำดับหมู่บ้าน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากรทั้งหมด		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	บ้านมะค่า	๒๕๓	๓๖๔	๓๖๓	๗๒๗
๒	บ้านมะค่า	๑๔๓	๒๐๐	๒๒๗	๔๒๗
๓	บ้านมะค่า	๑๒๓	๑๘๑	๑๘๙	๓๗๐
๔	บ้านมะค่า	๑๕๙	๒๐๖	๒๒๘	๔๓๔
๕	บ้านไผ่	๑๑๘	๑๗๙	๒๐๘	๓๘๗
๖	บ้านกุดเวียน	๕๗	๑๐๗	๑๐๘	๒๑๕
๗	บ้านน้ำเที่ยง	๖๖	๑๐๑	๑๑๒	๒๑๓
๘	บ้านปาย่างห่าง	๘๖	๑๑๙	๑๓๔	๒๕๓
๙	บ้านโนนตาล	๑๕๓	๒๔๓	๒๕๗	๕๐๐
๑๐	บ้านไคร้รุ่น	๘๕	๑๓๕	๑๕๑	๒๘๖
๑๑	บ้านหนองหญ้าม้า	๕๑	๘๔	๗๔	๑๕๘
๑๒	บ้านโขงใหญ่	๗๘	๑๘๓	๑๘๔	๓๖๗
๑๓	บ้านเปลือยน้ำ	๑๒๗	๒๑๒	๒๓๐	๔๔๒
๑๔	บ้านโนนทัน	๕๒	๗๖	๖๖	๑๔๒
๑๕	บ้านไคร้รุ่น	๔๕	๖๖	๖๖	๑๓๒
รวม		๑,๕๙๖	๒,๔๕๖	๒,๕๙๗	๕,๐๕๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๖ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลมะค่า มีสภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทางด้านทิศใต้ของตำบลจำนวน ๓ ใน ๔ ส่วนของตำบล เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ซึ่งเป็นพื้นที่เหมาะสมกับการปลูกข้าวเป็นอย่างดีอีกทั้งเป็นแหล่งประมง พื้นบ้าน และอำเภอใกล้เคียง แต่ก็มีข้อจำกัดเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ คือ อุทกภัยในพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรทุกปี และพื้นที่อีกส่วนหนึ่ง ประมาณ ๑ ใน ๔ ของพื้นที่ทั้งหมด อยู่ทางด้านทิศเหนือของตำบลเป็นพื้นที่ดอน เหมาะสำหรับการเป็นที่อยู่อาศัย การทำไร่ สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย ส่วนใหญ่จะปลูกพืชผัก พืชสวน พืชไร่ ไม้ยืนต้น ไม้ใช้สอย เช่น มันสำปะหลัง ,อ้อย ,ยางพารา , ยูคาลิปตัส ไม้ไผ่ เป็นต้น

แม่น้ำที่สำคัญ คือ ลำน้ำชีที่ไหลจากทิศตะวันตกสู่ทางทิศตะวันออกของตำบล ความยาวประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ผ่านหมู่บ้านในเขตตำบลมะค่า ที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำชี จำนวน ๗ หมู่บ้าน คือบ้านปาย่างห่าง หมู่ที่ ๘ , บ้านโนนทัน หมู่ที่ ๑๔, บ้านโขงใหญ่ หมู่ที่ ๑๒ , บ้านกุดเวียน หมู่ที่ ๖, บ้านหนองหญ้าม้า หมู่ที่ ๑๑ , บ้านไคร้รุ่น หมู่ที่ ๑๕ และ บ้านไคร้รุ่น หมู่ที่ ๑๐ ตามลำดับ

สภาพการศึกษา

ตำบลมะค่า มีโรงเรียนในระดับอนุบาล ๓ ขวบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดการศึกษาเอง ๒ แห่ง ระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ แห่ง ระดับมัธยมศึกษาจำนวน ๑ แห่ง และระบบการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่ามีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้สอดคล้องกับเพื่อให้เป็นไปตามประกาศตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามประกาศ จากเดิมสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนเป็นสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนามาตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่มีแม่น้ำชีไหลผ่าน เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับอุดมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาพการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีค่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับจังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอกับความต้องการของ ประชาชน
- (๒) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง หรือคอนกรีต
- (๓) ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ตลอดปี
- (๔) ประสานให้องค์การโทรศัพท์ตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลทั่วทุกครัวเรือน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมให้เกษตรกรมีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- (๒) สนับสนุนงบประมาณสำหรับกลุ่มแม่บ้าน เพื่อประกอบอาชีพ
- (๓) ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน ร้านค้าชุมชน
- (๔) ส่งเสริมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการศึกษาดูงาน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ สำหรับคนพิการ คนปัญญาอ่อน และผู้สูงอายุ
- (๔) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- (๑) สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ
- (๒) ปรับปรุงบ่อน้ำหรือห้วยสาธารณประโยชน์เพื่อการเกษตรตลอดปี
- (๓) มีการขายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) จัดทุนการศึกษาและงบประมาณสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
- (๒) ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- (๓) จัดตั้งให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล
- (๔) ส่งเสริมงานประเพณี และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี
- (๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ และมีการปลูกป่าเพิ่มเติม
- (๒) ฝึกอบรมจัดตั้งศูนย์เยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๘. ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่องการเมือง การปกครอง
- (๒) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร

อื่นๆ

- (๓) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๔) ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙. ความต้องการด้านอื่น ๆ

- (๑) ให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย และมีสนามกีฬาเพื่อประชาชนจะได้ห่างไกล
- (๒) ให้มีศาลาพักผ่อนหรือเป็นที่ชุมนุมพบปะประชาคมกันในหมู่บ้าน
- (๓) ส่งเสริมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและการเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติและกฎหมายใหม่

ยาเสพติด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนา

เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม องค์การบริหารส่วนตำบลละค่า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละค่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมาย อื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละค่า ได้ใช้หลัก SWOT วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตำบล เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลละค่า ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖

(๑๐))

- (๕) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ((มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๖))
- (๔) การให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘(๑๒))

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพานิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลละค่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้พิจารณาเห็นว่าในการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีปัญหาในการดำเนินการตามภารกิจที่สำคัญ เนื่องจากมีพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการตาม ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องกำหนด โครงสร้างและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรับรองการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีก็ดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารใหม่ ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล สามัญ	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารใหม่ ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล สามัญ	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	
สำนักปลัด อบต.(ระดับต้น) (๐๑)	สำนักปลัด อบต.(ระดับต้น) (๐๑)	
งานการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่	
งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
งานนิติการ	งานนิติการ	
งานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป	
กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)	กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารใหม่ ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล สามัญ	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารใหม่ ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล สามัญ	หมายเหตุ
กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)	กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)	
งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	
งานสาธารณูปโภค	งานสาธารณูปโภค	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	
งานบริหารงานสาธารณสุข	งานบริหารงานสาธารณสุข	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	
งานพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชน	
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	
งานส่งเสริมการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลละมั่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง (นายยุทธศาสตร์ วงศ์อาษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (นายธีรพงษ์ กันทรสมบุญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานการเจ้าหน้าที่								
พนักงานส่วนตำบล								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (นางสาวนิวา มาอิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (นายเรวัฒน์ ศรีมุงคุณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นายรัฐศาสตร์ ไชยผิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา นายคำจันทร์ นาชัยยา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานนิติการ								
พนักงานส่วนตำบล								
นิติกรชำนาญการ (นายคชาชาญ โอภาธนยศ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานบริหารทั่วไป								
พนักงานส่วนตำบล								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (นางสาวณัชนันท์ ไชยผิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ (นางประครอง คำศรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง (นายเฉลิมไทย นามมูลสินธุ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางมหารยา ภูพินนา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (นายเรืองเดช สุวรรณเลิศ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
(นายทองสอน สุวรรณเกษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (นายประพาส แก้วผล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานการเงินและบัญชี								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (นางนงเยาว์ ดนตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางศิริขวัญ ทองทิพย์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานพัสดุและทรัพย์สิน								
พนักงานส่วนตำบล								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ (นายวิชิต ยมศรีเคน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (นางสาวกฤษฎาพร ไชยมาตย์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
พนักงานส่วนตำบล								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (นางปัญชรัศมี แก้วมูลตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (นางสาวจินดาวรรณ หนูปัทยา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-งานแบบแผนและก่อสร้าง								
พนักงานส่วนตำบล								
นายช่างโยธา ปง./ชง. (1) ว่าง ขอใช้บัญชี สด.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ใช้บัญชี สด.
-งานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายพิกุลทอง ทาทิวัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายโอภาส บุตรา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (นายสมพงษ์ สุวรรณเลิศ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
-งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (นางสมัชญา โนนสุวรรณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการวัฒนธรรม (นางสาวชนพิศ ศรีมุงคุณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะค่า								
-ครูชำนาญการ (นางกัญญารัตน์ แสนด้อย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครู (นายสุชาติ จันทะเจียง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครูผู้ช่วย รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ
-ครูผู้ช่วย รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ
-ผู้ดูแลเด็กทักษะ (นางระดับ ยมศรีเคน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็กทักษะ (นางกรรณิกา จันทโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนตาล								
-ครูชำนาญการ (นางแววตา นครหาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครูชำนาญการ (นางคำปุน ราชหา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครูผู้ช่วย รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ
-ครูผู้ช่วย รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รोजจัดสรรตำแหน่งจาก กรมฯ
-ผู้ดูแลเด็กทักษะ (นางอัมพร ภูธรฤทธิ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็กทักษะ (นางยุราวรรณ คุณพล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
ลูกจ้างประจำ								
นักสันทนาการ (นางสาวบุษบา นครหาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
-งานพัฒนาชุมชน								
พนักงานส่วนตำบล								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (นางสาวธัญชนก บุตรวงศ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (นางสาวแสงจันทร์ บุญใบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต่าง
-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
-								
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
-งานตรวจสอบภายใน								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (นางสาวเรียมจิต แก้วผล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
-งานส่งเสริมการเกษตร								
ลูกจ้างประจำ								
คนงานเครื่องสูบน้ำ (ถ่ายโอน) นายสมบุญ พรหมบุตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานเครื่องสูบน้ำ (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) (นายนาท ภูดวงดา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) (นายกัมปนาท แก้วผล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ (นายอุดม บุญไชยา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ (นางพัชรพรรณ อ่อนบัวขาว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-๒	-	-	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

ตรวจสอบถูกต้อง


(นายประพาส แก้วผล)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง

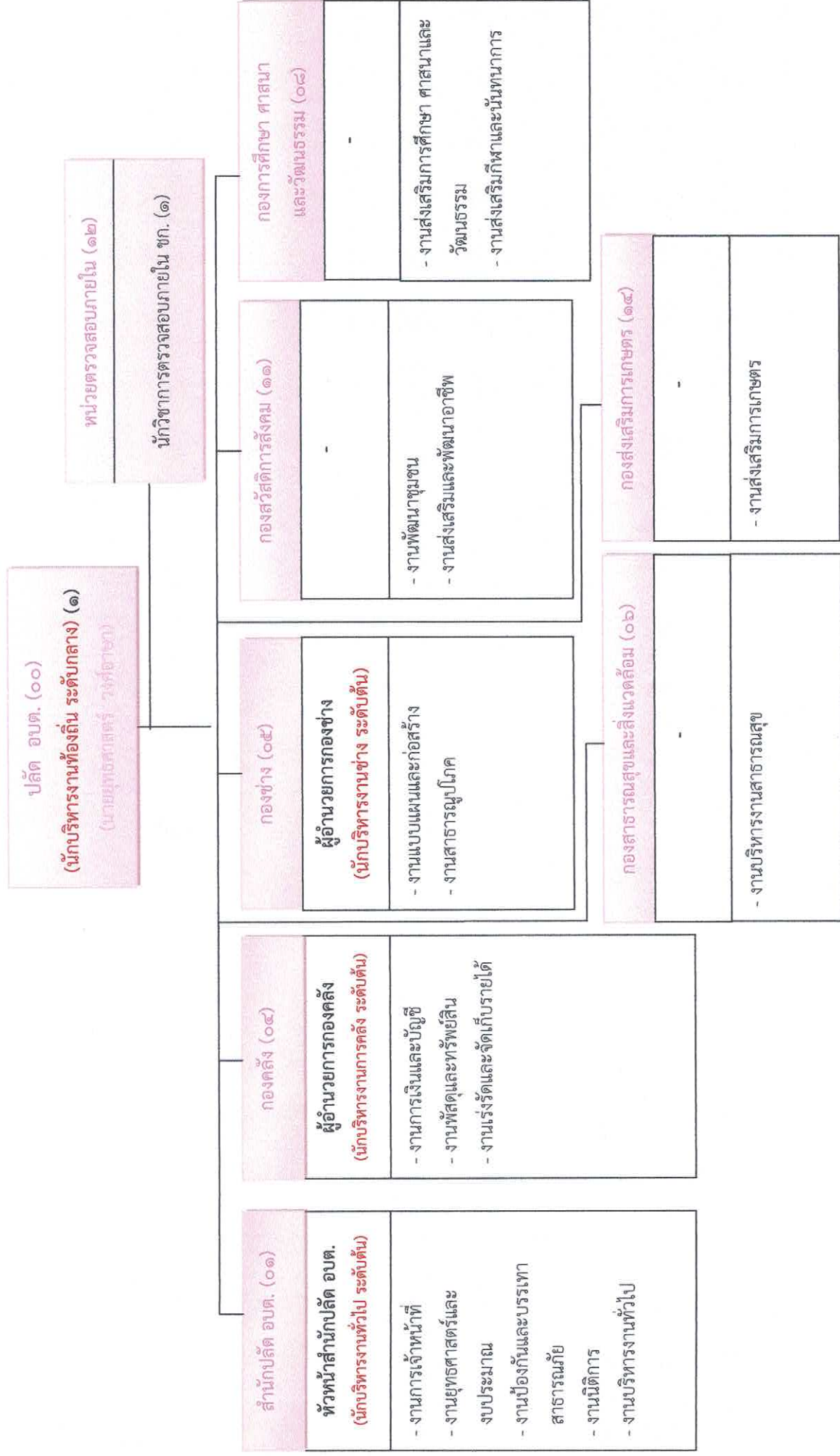

(นายประพาส แก้วผล)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

ตรวจสอบถูกต้อง


(นายประพาส แก้วผล)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประถมสามัญ



โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา)

(นายประพาส แก้วผล)

[illegible]

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๕)

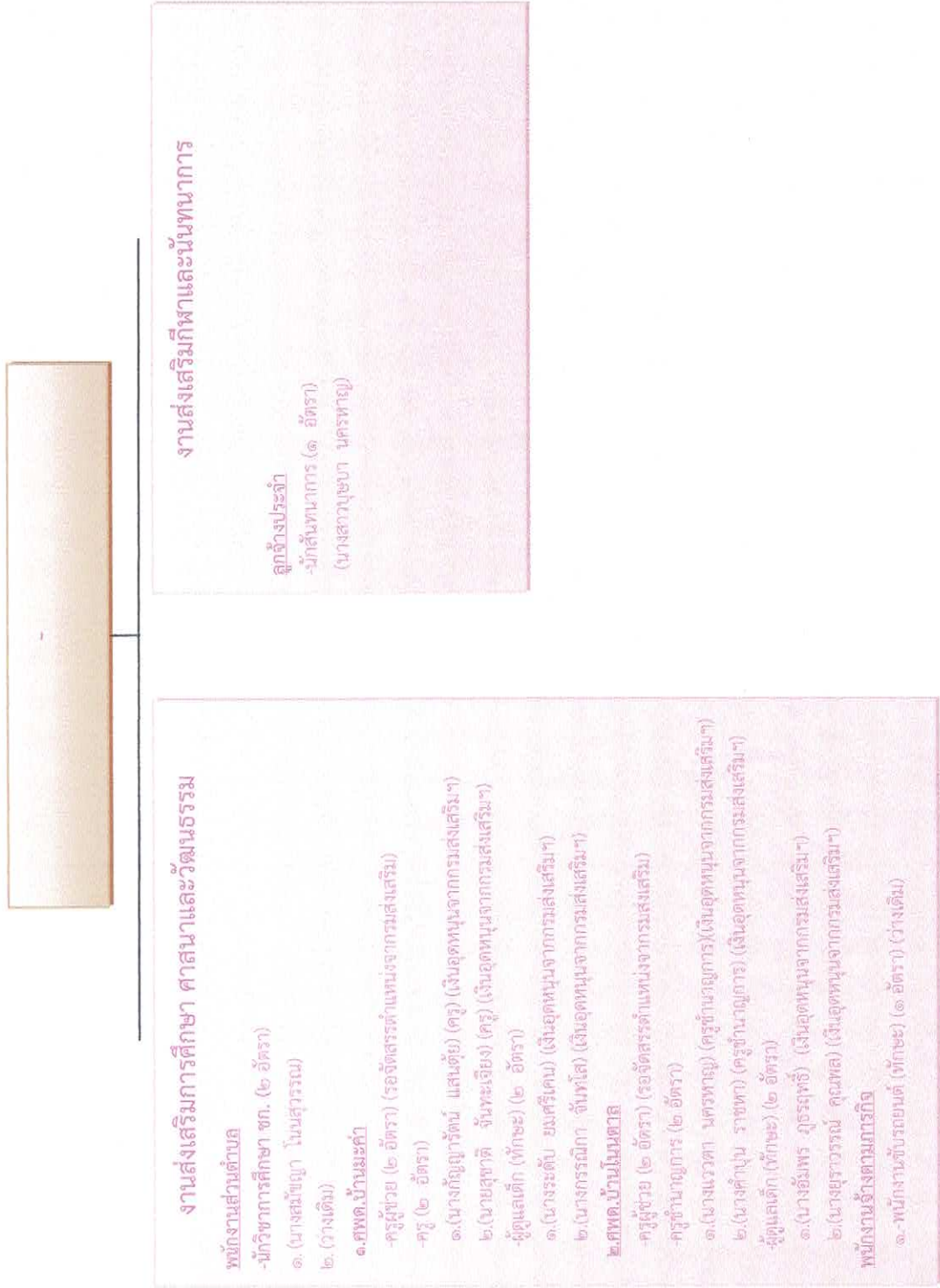
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑ อัตรา)
(นางสาวจินดาวรรณ หนูพิทยา)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๒	๗
มีนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔
อัตรว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓

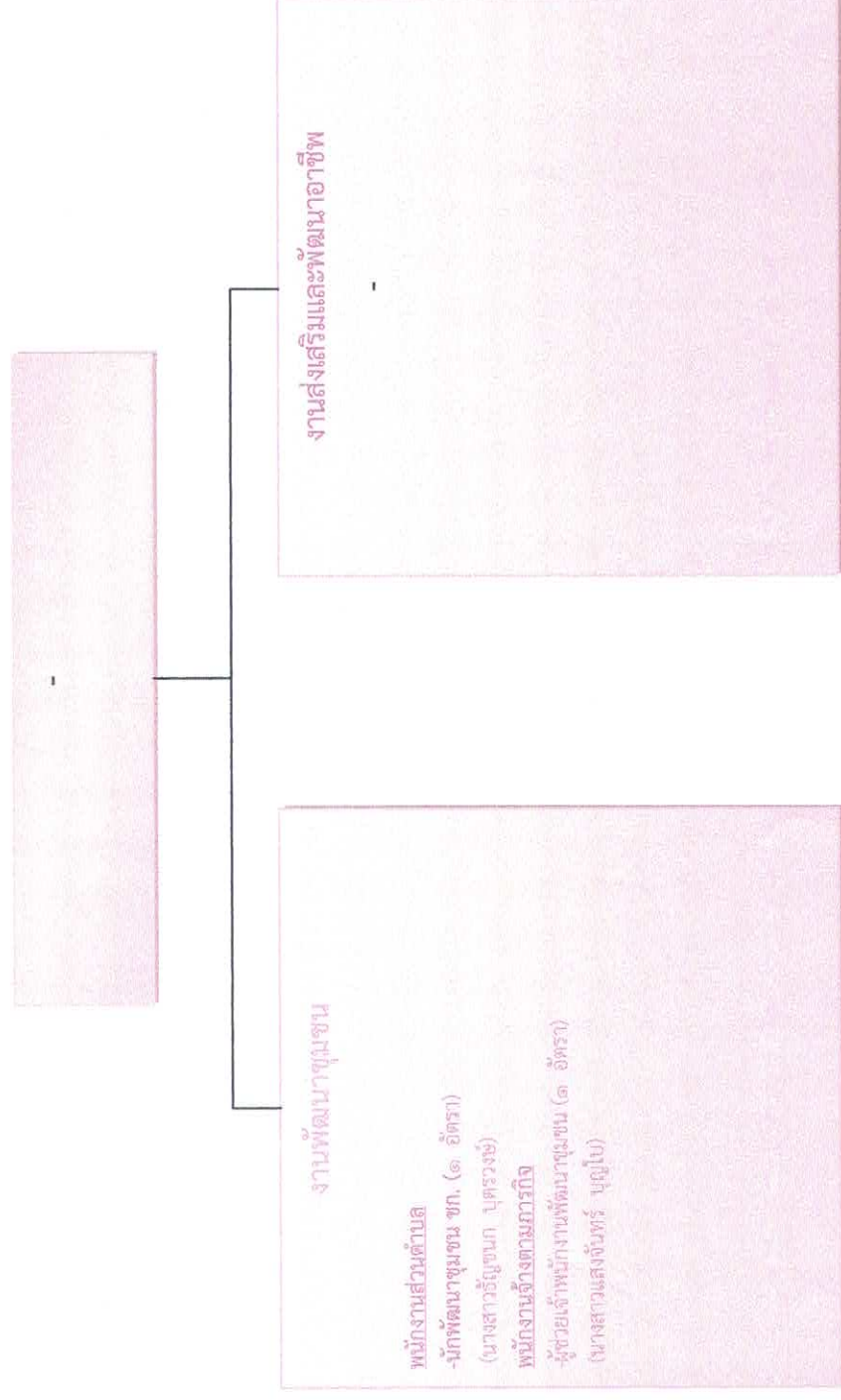
โครงการสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๖)

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๘)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
อัตรากำลัง	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	๒	๕	-	๑๓
มีนครอง	-	-	-	๔	-	-	-	๒	-	-	๒	๔	-	๑๑
อัตรากำลัง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๑๑)

[illegible]

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๑๒)

งานตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน พท. (๑ อัตรา)

(นางสาวริยมจิต แก้วผล)

[illegible]

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๑๔)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
1	นายยุทธศาสตร์ วงศ์อาษา	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	42-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	42-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	486,720	84,000	84,000	654,720
2	นายธีรพงษ์ กันทรสมบูรณ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อช.	ต้น	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อช.	ต้น	422,640	42,000	-	464,640
3	นางสาวณัฏฐ์ ไข่มอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	42-3-01-2101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	207,480	-	-	207,480
4	นางสาวนิภา มาอิน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	396,000	-	-	396,000
5	นายศุภชาญ โอภาณยศ	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	356,160	-	-	356,160
6	นายเรวัฒน์ ศรีมงคล	ปริญญาตรี	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	293,760	-	-	293,760
7	นางประคอง คำศรี	ปริญญาตรี	42-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ป.ง.	42-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ป.ง.	152,760	-	-	152,760
8	นางเจลิ้มไทย นามมูลสินธุ์	ม.6		ภารโรง				ภารโรง			221,760			221,760
9	นางรังษิศาตร์ ไชยผง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	186,360	-	-	186,360
10	นางมหาธยา ภูพินา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	-	148,560	-	-	148,560

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลละม้าย ประเภทยศสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
11	นายเรืองเดช สุวรรณเลิศ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	122,640	-	-	122,640
12	นายคำจันทร์ นิชัยยา	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	112,800	-	-	112,800
	พนักงานจ้างทั่วไป													
13	นายทองสอน สุวรรณเกษ	ม.3	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
														ว่างเดิม
	กองคลัง (04)													
14	นายประพาส แก้วผล	ปริญญาตรี	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	ด.บ.	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	ด.บ.	442,320	42,000	-	484,320
	บัญชีบัณฑิต			(นักบริหารงานการคลัง)										
15	นางนงเยาว์ ดนตรี	ปริญญาตรี	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิ.ช.การ	ช.ก.	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิ.ช.การ	ช.ก.	349,320	-	-	349,320
	บริหารธุรกิจบัณฑิต													
16	นายวิจิต ยมศรีเคน	ปวส.	42-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ท.ไป	ป.ง.	42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ท.ไป	ป.ง.	256,320	-	-	256,320
	ช่างยนต์													
17	นางสาวบุญรัตน์ แก้วมุลตรี	ปริญญาตรี	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ท.ไป	ป.ง.	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ท.ไป	ป.ง.	406,440	-	-	406,440
	การจัดการทั่วไป													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
18	นางศิริขวัญ ทองทิพย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	148,560	-	-	148,560
	การบัญชี													
19	นางสาวกนกพร ไชยมาศย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	137,520	-	-	137,520
	การบัญชี													

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
20	นางสาวจินตวรรณ หนูโพยา	ปริญญาตรี	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	อช.	ต้น	56-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	อช.	ต้น	402,720	42,000	-	444,720
21	นางสาว- ขอใช้บัญชี สด	เทคโนโลยีบัณฑิต	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ม/ชง.	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ม/ชง.	297,900	-	-	297,900
22	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นายพิทพลอง ทาหัววัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	154,320	-	-	154,320
23	นายไอลาส บุตรา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	153,600	-	-	153,600
24	กำหนดเพิ่ม			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			138,000			กำหนดเพิ่ม
25	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาว- ขอใช้บัญชี สด			คณงาน				คณงาน			108,000			ขยับเล็ก
26	นายสมพงษ์ สุวรรณเลิศ	ม.3	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
27	นางสมัญญา โนนสุวรรณ	ปริญญาตรี	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	323,760	-	-	323,760
28	วณิดา	ครุศาสตรบัณฑิต	42-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	42-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	336,360			336,360

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)													
	ลูกจ้างประจำ													
47	นายสมบุญ พรหมบุตร	ป.7		คนงานเครื่องสูบน้ำ (ถ่ายโอน)							240,480			240,480
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
48	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเกษตร							138,000			ยุบเลิก
														ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
49	นายนาท ภูดวงตา	ปริญญาตรี		คนงานเครื่องสูบน้ำ							152,040			152,040
50	นายกันยบพท แก้วผล	ป.6		คนงานเครื่องสูบน้ำ							154,320			154,320
51	ว่าง			คนงานเครื่องสูบน้ำ							145,320			ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป													
52	นพพัชรพรรณ อ่อนบัวขาว	ม.6		คนงานเครื่องสูบน้ำ							108,000			108,000
53	นายอุดม ขุนขะยา	ม.6		คนงานเครื่องสูบน้ำ							108,000			108,000
														11,174,360

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้าเพื่อการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลมะค่า ปรากฏตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ดังนี้

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบลมะค่า

ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบ
ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตาม
นโยบายของคณะผู้บริหาร

ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม

ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีอัธยาศัย
ไมตรีและมีน้ำใจ

ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึง
เกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความ
ผิด

ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการ ประชาคม และภาคเอกชนให้เกิดประโยชน์
สูงสุด และได้รับความพึงพอใจให้มากที่สุด

ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในด้านการเงินและบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน

ข้อ ๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม

ข้อ ๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิด
ระเบียบ

ข้อ ๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละ
เว้นการรับของมีค่าใด ๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

