



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุรกิจ ชัยกล้าหาญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๗ ๓๙



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยเป็นการแก้ไขปรับปรุงประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยเป็นการแก้ไขปรับปรุงประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่มากขึ้น

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไผ่จำศีลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ



วิเคราะห์ และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพทั่วไป ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลไผ่จำศีล ตั้งอยู่ในเขตอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโพธิ์รังนก อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลท่าช้าง ตำบลสร้อย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหัวตะพาน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

เนื้อที่ ตำบลไผ่จำศีล มีเนื้อที่ประมาณ ๘,๘๐๖ ไร่ หรือ ๑๔.๐๘๙ ตร.กม.

เขตการปกครอง ตำบลไผ่จำศีล แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน แบ่งเป็น

๑. หมู่บ้านที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลทั้งหมด
หมู่ที่ ๑ บ้านท่าช้าง
หมู่ที่ ๖ บ้านจวน
หมู่ที่ ๗ บ้านไผ่จำศีล
หมู่ที่ ๘ บ้านดอนปลาสร้อย
๒. หมู่บ้านที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลบางส่วน
หมู่ที่ ๒ บ้านมะขาม
หมู่ที่ ๓ บ้านวิเศษชัยชาญ
หมู่ที่ ๔ บ้านคลองขุน
หมู่ที่ ๕ บ้านใหม่

ประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มีทั้งสิ้น ๓,๖๖๘ คน แบ่งเป็น

ชาย ๑,๗๒๑ คน

หญิง ๑,๙๔๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕)

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ดังนี้



สภาพปัญหาของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกโดยเฉพาะฤดูฝน
- ๑.๒ ไฟทางสาธารณะตามหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ร่องน้ำ คู คลอง ตื้นเขิน
- ๑.๔ ระบบประปามีไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ การขาดการร่วมกลุ่มอาชีพ และขาดอาชีพเสริม
- ๒.๓ ขาดการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาด
- ๓.๒ ปัญหาประชาชนยังคงว่างงาน
- ๓.๓ ปัญหาประชาชนในชุมชนไม่เข้มแข็ง
- ๓.๔ ปัญหาการมีครอบครัวก่อนวัยอันควรของเด็กเยาวชน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๒ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังทำให้ปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าเทคโนโลยี
- ๔.๓ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๔ ประชาชนขาดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
- ๔.๕ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชน
- ๔.๖ การติดต่อ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงยังขาดอุปกรณ์สื่อสาร
- ๔.๗ สถานที่ให้บริการความรู้ทางวิชาการและการติดต่องานราชการคับแคบ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมรักษาความสะอาดของชุมชน
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ประชาชนไม่สนใจในการคัดแยกขยะและการกำจัดขยะที่ถูกต้อง
- ๕.๔ การไม่ช่วยดูแลหรือรักษาสภาพต้นไม้
- ๕.๕ ประชาชนไม่ใส่ใจในการดูแลรักษาความสะอาดแหล่งน้ำ แม่น้ำ ลำคลอง



๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖.๒ การขาดแคลนบุคลากรในการให้บริการต่อประชาชน

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๗.๒ ปัญหาความยากจน ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ

๗.๓ เยาวชนละเลยและไม่ใส่ใจวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น

๗.๔ ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๕ ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนไม่ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย

๗.๖ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชนของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดและการก่อสร้างถนนใหม่

๑.๒ การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ ขยายเขตระบบประปาให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

๑.๕ ขุดลอกร่องน้ำ คู คลอง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลทางการเกษตรเพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกรในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๒ การฝึกอบรมและให้ความรู้ในการฝึกอาชีพอื่นๆ ให้แก่ประชาชน เพื่อเป็นอาชีพเสริม

๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน

๓.๒ การฝึกอบรมและให้ความรู้ในการฝึกอาชีพอื่นๆ ให้แก่ประชาชน เพื่อเป็นอาชีพเสริม

๓.๓ จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีในชุมชน

๓.๔ จัดกิจกรรมหรืออบรมเยาวชน เพื่อให้ความรู้ด้านการวางแผนครอบครัว



๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี

กลุ่มอาสาอื่นๆ

๔.๓ จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญ

๔.๔ ก่อสร้างและซ่อมแซมหอกระจายข่าว และเสียงตามสายให้กับหมู่บ้าน

๔.๕ จัดให้มีการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่างๆ

๔.๖ จัดสร้างที่ทำการถาวรเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการมาติดต่อ

ราชการ

๔.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติการเชิงรุกในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๔.๘ จัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รมรงค์ให้ประชาชนรักษาความสะอาดท้องถิ่นของตนเอง

๕.๒ ร่วมกันปลูกต้นไม้และดูแลรักษาต้นไม้ที่มีอยู่แล้ว

๕.๓ จัดสร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

๕.๔ ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์การจัดเก็บขยะ การคัดแยกขยะที่เหมาะสมกับ

ประชาชน

๖. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ฝ้าระวัง สอดส่อง ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด และส่งเสริมโครงการกิจกรรมให้ความรู้ แก่เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด

๖.๒ ขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ที่สถานพยาบาลภายในตำบลเพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน ฯลฯ

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกระบบฯ เป็นต้น

๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้ท้องถิ่นสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมของ

ท้องถิ่น



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และศึกษาให้เกิดความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง สามารถดูแลพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบได้ง่าย</p> <p>๒. การดูแลและบำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๓. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p> <p>๔. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. ขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในความชำนาญด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม</p> <p>๒. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. การวางผังเมืองรวมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>



(๒) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</p> <p>๓. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง</p> <p>๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษาและส่งเสริมกีฬาภายในชุมชน</p> <p>๗. การคมนาคมที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาทางการศึกษาและสาธารณสุข</p>	<p>๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอน อาทิเช่น กำลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี</p> <p>๔. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬา อเนกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>๕. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาและสาธารณสุข</p>

(๓) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง สามารถดูแลพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบได้ง่าย</p> <p>๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๓. นโยบายของรัฐบาลและจังหวัดอ่างทองเอื้ออำนาจต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้เมืองอ่างทองเป็นชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน</p>	<p>๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ ไม่เพียงพอ</p>



จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๕. เส้นทางคมนาคมสะดวกเป็นเส้นทางสายหลักเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน</p>	

(๔) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. ในพื้นที่ความรับผิดชอบมีสภาพภูมิศาสตร์และเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเหมาะสมเนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวสามารถดึงดูดให้มีการลงทุนและเชิงพาณิชย์</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๓. มีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>๔. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มากสามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์ การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>๑. การก่อสร้างอาคารพาณิชย์หรือการอุตสาหกรรมไม่สามารถกระทำได้อาจเนื่องจาก กฎระเบียบจำกัดการก่อสร้าง</p> <p>๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP ขาดการพัฒนาด้านรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัยและเป็นไปตามรสนิยมของกลุ่มลูกค้า</p> <p>๓. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า</p> <p>๔. ขาดการส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว</p> <p>๕. ขาดงบประมาณสนับสนุนการท่องเที่ยว เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำแหล่งท่องเที่ยว และการจัดระเบียบความเรียบร้อยในแหล่งท่องเที่ยว</p>



(๕) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชน และชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสีย</p> <p>๓. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชน เริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสามารถทำได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยี</p> <p>๓. บุคลากรไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชนเนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการกำจัดขยะ</p> <p>๕. ขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและโครงการไม่ต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนายังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบดีพอ</p>

(๖) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. มีคณะกรรมการศาสนาจังหวัดให้คำปรึกษาเสนอแนะในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนาจังหวัด</p> <p>๒. จังหวัด อำเภอบ้านนา หน่วยสถานศึกษา ให้ความสำคัญส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา</p> <p>๓. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา</p> <p>๔. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนาและคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ยังไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การดำเนินงานและติดตามประเมินผล</p> <p>๒. งบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟู ส่งเสริมการพัฒนา เผยแพร่ แลกเปลี่ยนและวิจัยด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๔. วัฒนธรรมถูกกลืนกินจากวัฒนธรรมต่างชาติ</p>



จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๕. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษซึ่งเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นของภาคกลาง</p> <p>๖. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๗. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่</p> <p>๘. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>๕. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรม</p> <p>๖. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม</p> <p>๗. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสาขาที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

(๗) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opporortunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses : W) / อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด</p> <p>๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาสู่ประชาชน</p> <p>๔. มีการรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทยเป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมากและแก้ไขได้ยาก</p> <p>๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการเมืองและการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง</p>



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจและปริมาณงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้น ในปัจจุบันจึงมีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจไว้ ๕ ส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานวิศวกรรม ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานสถาปัตยกรรม ๓.๗ งานการเกษตร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานวิศวกรรม ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานสถาปัตยกรรม ๓.๗ งานการเกษตร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๓ งานกิจการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๓ งานกิจการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๒	๓	๒	๑	-	-	-๑	ยุบเลิก ๑



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ใช้บัญชี กสธ.)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ใช้บัญชี กสธ.)
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (พง./ขง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมฯจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๔	๒๘	๓๔	๓๒	-	-	-๓ +๑	



๙. การระงับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 การวิเคราะห์การระงับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใจคีรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การระงับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๕๘,๐๑๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๕๒,๒๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	(๓๖,๘๖๐)	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)	ต้น	๑	๕๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	(๕๐,๒๖๐)	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ชก.	๑	๕๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๓๕,๖๕๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๔๐๘,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๒๘๒,๒๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๒๘๒,๒๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	พนักงานจ้าง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	พนักงานจ้าง		๒	๒๓๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโจ้ว

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	<u>กองคลัง (๑๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๖,๔๖๐	(๑๘,๘๑๐)	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๕,๕๖๐	๓๓๙,๕๖๐	(๑๗,๘๘๐)		
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑	๒๖๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๘๕,๑๒๐	๒๘๙,๑๒๐	(๒๒,๘๔๐)		
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๖๒๐	ว่างเดิม		
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	-	-	๑	+๑	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๖๒๐	ว่างเดิม		
๑๗	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๙๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๒๐๔,๒๘๐	๒๐๘,๒๘๐	(๑๖,๓๘๐)		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	-	๑	+๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเดิม		
๑๙	<u>กองช่าง (๑๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๐๖,๓๒๐	๕๑๐,๓๒๐	(๓๕,๗๗๐)		
๒๐	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเดิม		
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๖๒๐	ว่างเดิม		
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๑,๘๔๐	(๑๑,๕๑๐)		
๒๓	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐	(๑๒,๐๘๐)		
๒๔	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</u> ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๖๑,๒๒๐	ว่างเดิม (ใช้บัญชี กสส.)		
๒๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเดิม		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

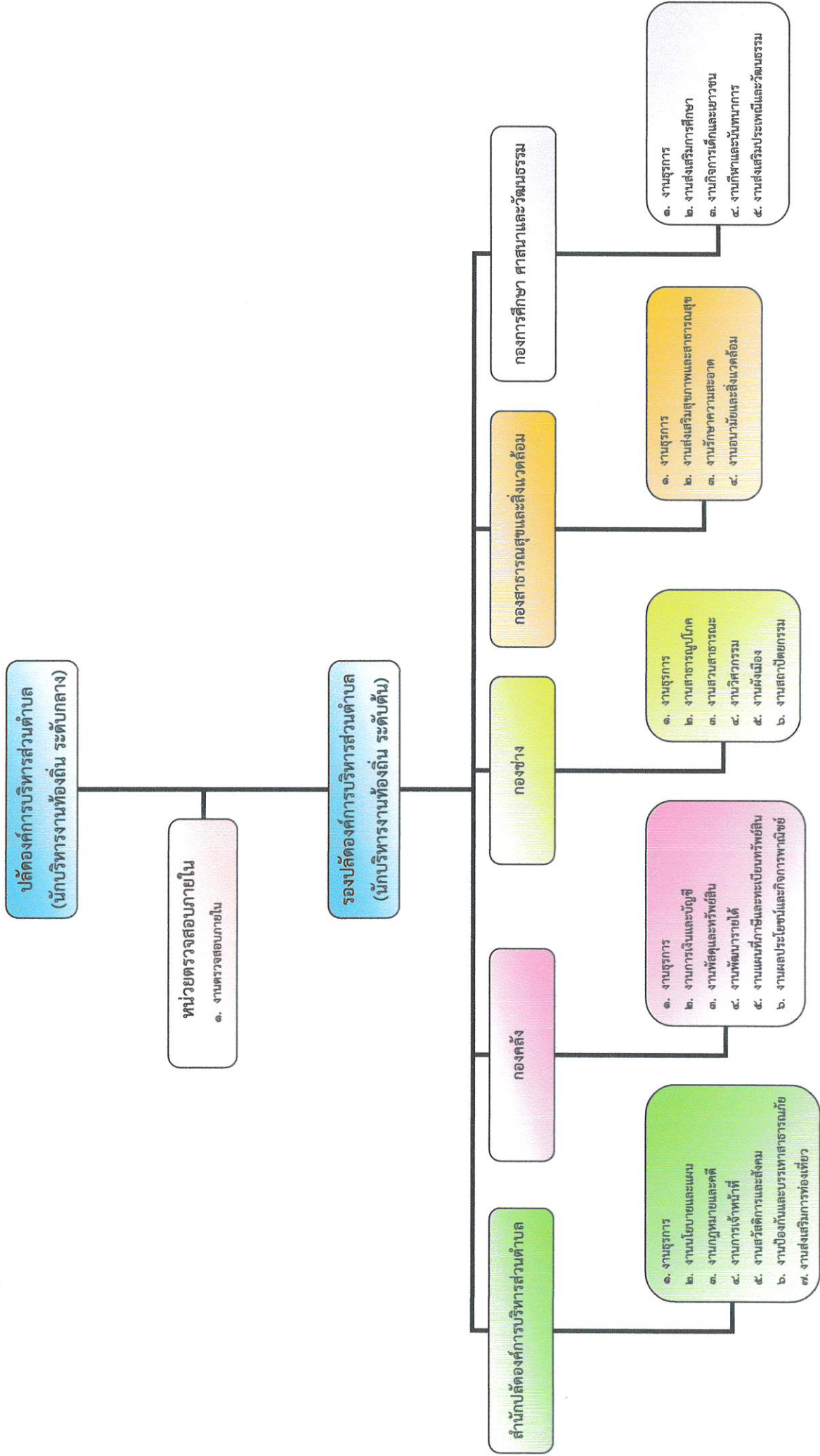
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๓๐	
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๓๐	
๒๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๗๖,๔๖๐
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐
๓๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ขง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๗,๐๖๐
๓๒	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑๒๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐
๓๓	หน่วยตรวจรถออปภายใน (๑๒)																				
	นักวิชาการตรวจรถออปภายใน	ปก./ขก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๘,๓๒๐
	รวม		๓๔	๖,๖๓๒,๔๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๑	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๑๐,๒๘๗,๖๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																					
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓๐,๔๐๐,๐๐๐ บาท

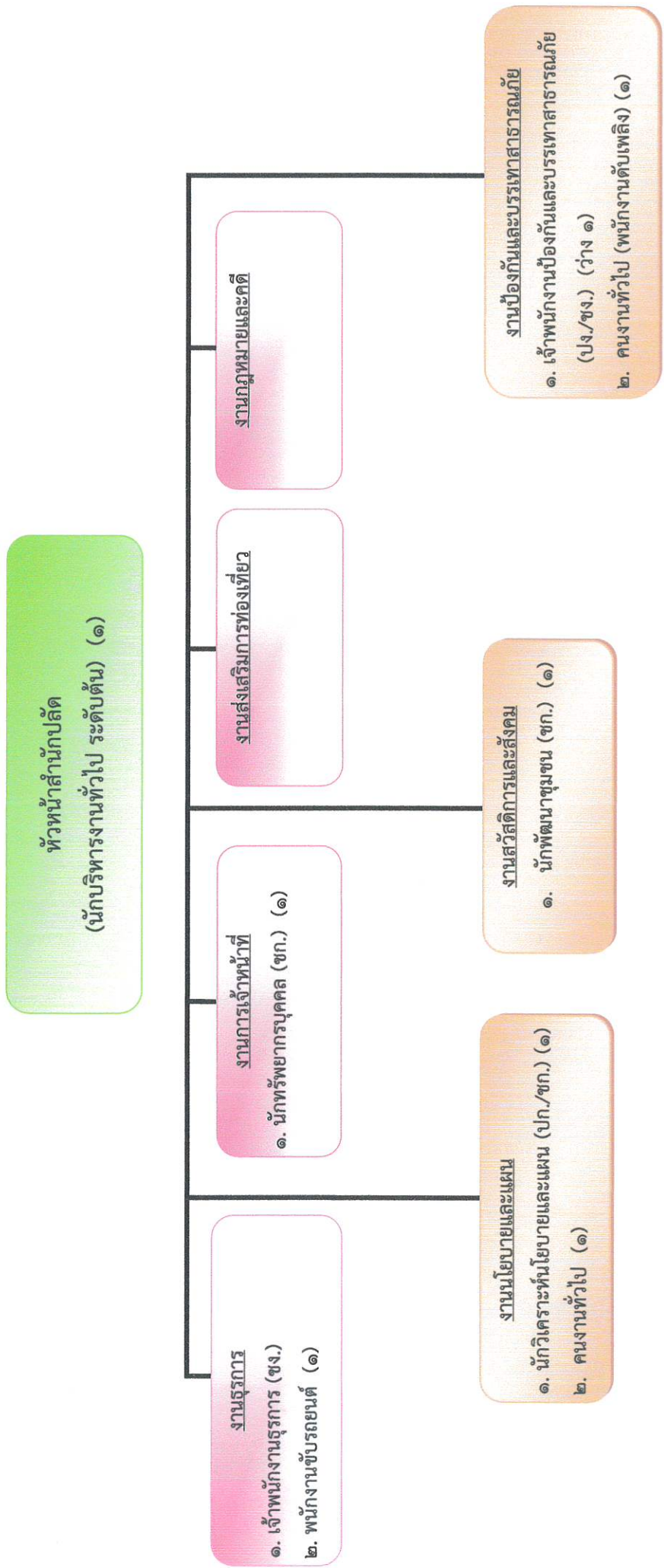
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๓๑,๙๒๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๓๓,๔๑๖,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

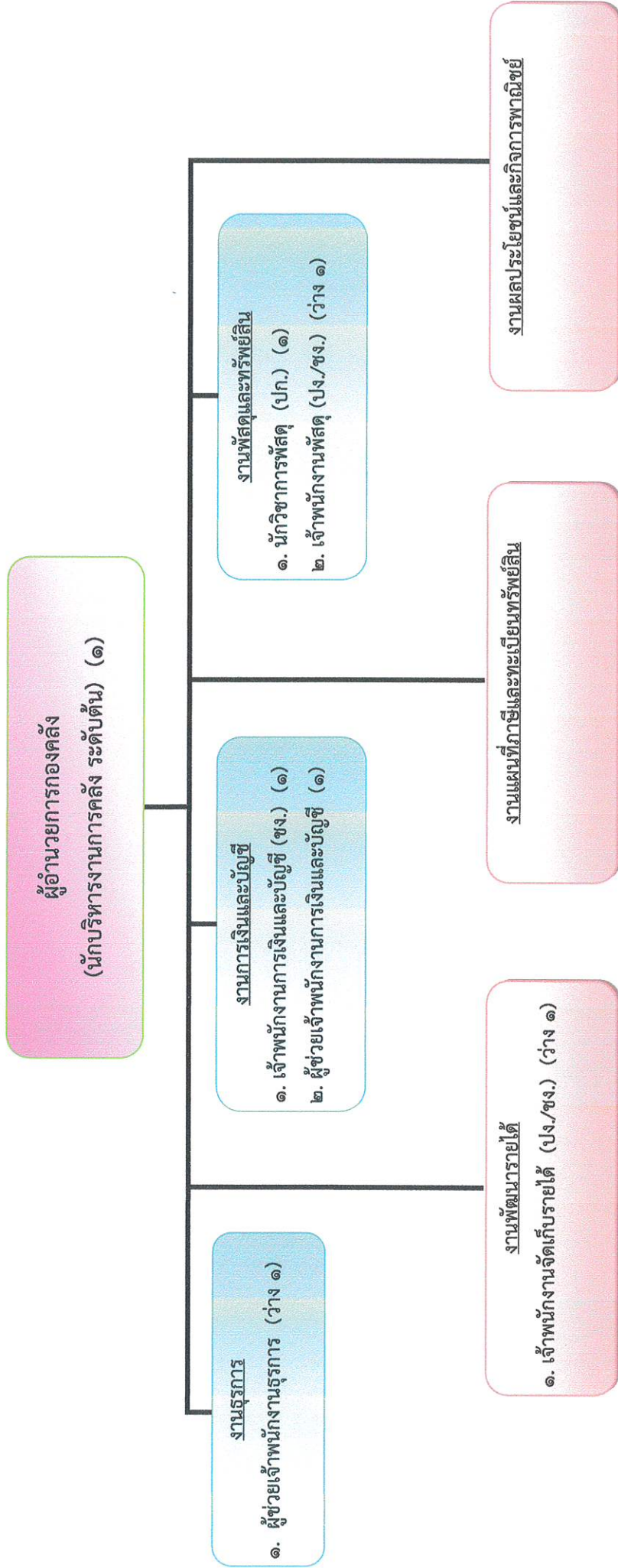


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าศีล อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง





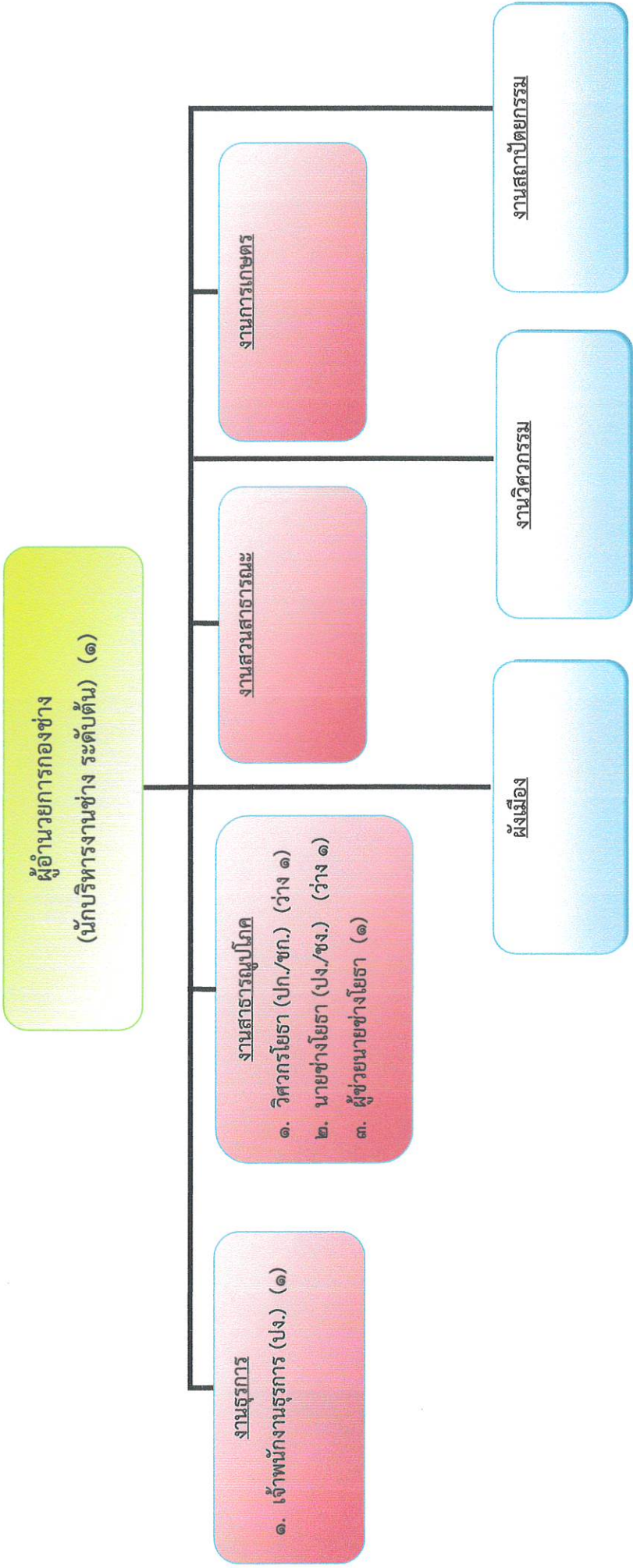
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไม้ฝ�ัด อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



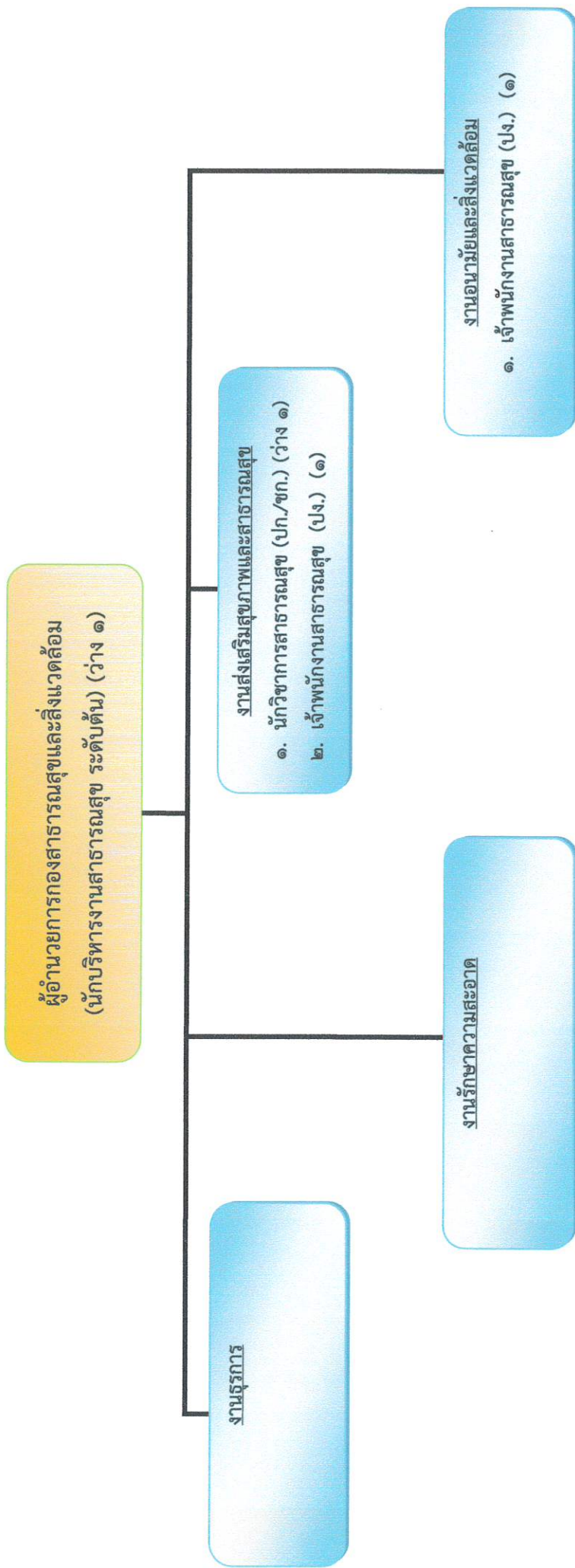


โครงสร้างกองช่าง

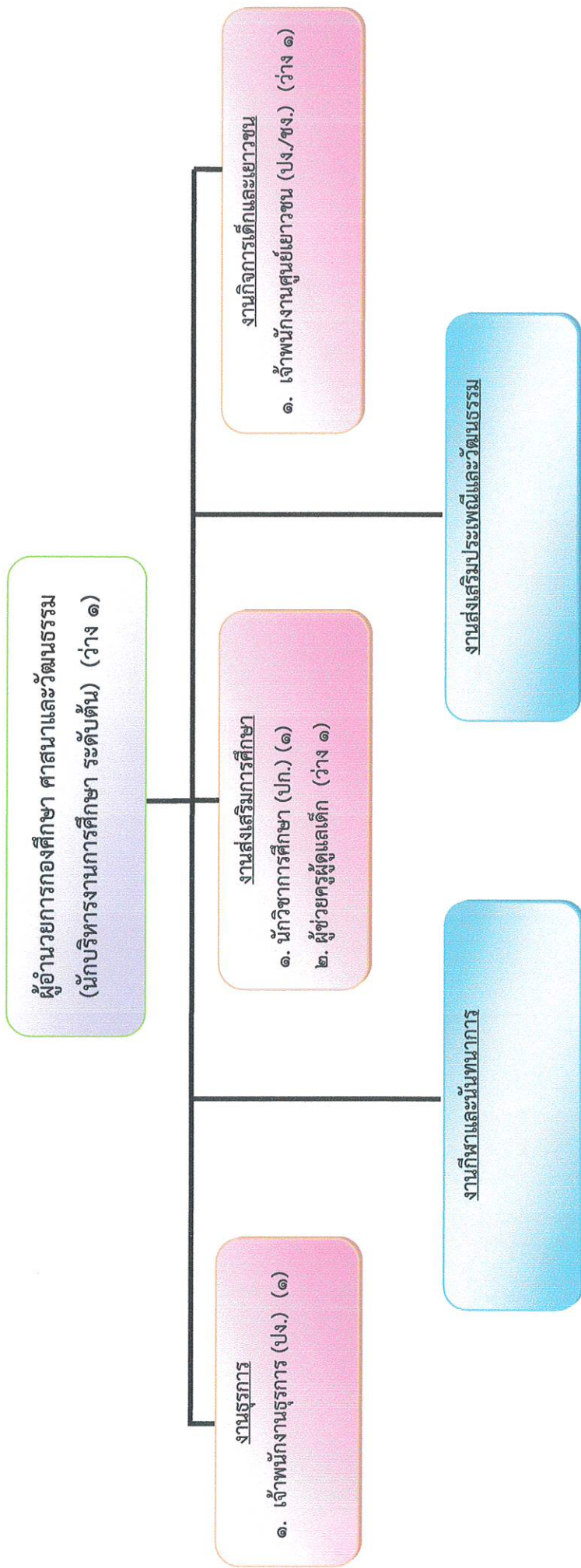
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันทน์ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



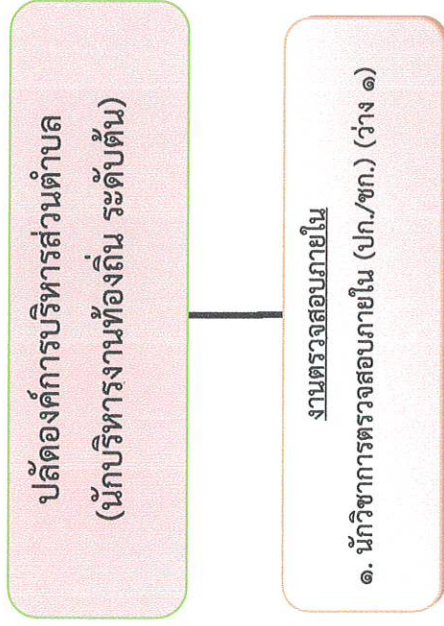
โศรงสรำงกองสถารณสุขและลิ่งแวดล้อม องคกำรปรบทรส่วนตำบลไฟ้จำค้ำลิ่ง อำเภอวิคษช้ยชยญ จ้งหวัดอำงทง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
๑	นายศรายุทธ มีทรัพย์	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง					๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	-
๒	นางสาวศิริลักษณ์ ชีระไทย	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น					๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล													
๔	จำเอกอติศักดิ์ ลีกรวิชัย	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น					๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	-
๕	นางสาวสุภาวดี ปรีกษมาภรณ์	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๗๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.					๔๑๖,๑๖๐	-	-
๖	นางสาวปณิธาน ปรีกษมาภรณ์	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๗๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.					๓๕๕,๓๒๐	-	-
๗	นางสาวสมัชชญา ปากพจน์	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๑-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.					๒๘๒,๒๔๐	-	-
๘	พนักงานจ้าง		๗๑-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๗๑-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.					๒๘๗,๕๐๐	-	-
๙	นายวัลลภ ปานพิพัฒน์	ปวส.	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๑๐	นายจตุชัย ปู่กลิ่น	ปวช.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๑๑	นางชนภรณ์ นิ่มเสนอง	ปวช.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม้ฝาง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางกานต์พิชชา แก้วตาย	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๓	นางสาวสุภัทรา ใจเย็น	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๑-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๑๔	นางสาวขวัญภา ปิ่นเพชร	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๗๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	
๑๕			๗๑-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๗๑-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานจ้าง			เจ้าพนักงานพัสดุ		๗๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๑๗	นางชวนพิศ ลิ้มบุญเจริญ	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๖,๕๖๐	-	-	กำหนดใหม่
๑๘			พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๑,๔๒๐	
๑๙	กองช่าง											
๑๙	นายอิสสระ พลชนะเอียด	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๐			๗๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	๗๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นางสาวณมน คุ่มประเสริฐ	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	
๒๒	พนักงานจ้าง		๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายชิตนเรศ ศรีเมือง	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๔,๙๖๐	-	๑๔,๔๖๐	
๒๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๔			๗๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม (ใช้บัญชี กสค.)
๒๕			๗๑-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๗๑-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นางสาวนันทริกาภรณ์ ยศวิชัย	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๗๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๗,๒๔๐	-	-	
๒๗	นางสาววิภาดา บรรทัดจันทร์	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๗๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าสีล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๘	กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม (ใช้บัญชี กส.)
๒๙	นางสาวกมลชนก ศรีวิเชียร	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๓๐	นางสาวศศิพร เรือนเพชร	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	
๓๑	พนักงานจ้าง		๗๑-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	๗๑-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๒			พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๖,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม กรมจัดสรรฯ
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน		๗๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากร

ตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จะต้องพึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยัน หมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง



จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแล และเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสื่อภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่าม้ออำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ ๑๙ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๒๐ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินเพื่อประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้อันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับแล้วทราบภายหลังว่าทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสภาพควรแก่กรณี

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย
