



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลมาย
อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมาย
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร นั้น


อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ หนังสือ สน ๐๐๒๓.๒/ว๑๒๙๘๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	มีคนครอง	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๓	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๓	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
กองช่าง(๐๕)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๓	๑	-	+๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาอาวุโส	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนทั่วไป (งานช่างเขียนแบบ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๑๑-๕๘๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๕๖-๓-๑๔-๒๑๐๗-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๑๔-๕๕๐๕-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	๑	
รวม							
		๔๘	๔๒	๔๘	๔๘	๔๘	

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายวีรพล พงษ์ภกรินทร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาย

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง
(นางรุ่งนภา ศรีโคตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พนักงานส่วนตำบลมาเพื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประกอบกับเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดความคุ้มค่าในงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๕๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๗๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล หมายจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล หมายจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล หมาย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล หมาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลมลาย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมลายสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผน

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์



เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลมาย ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

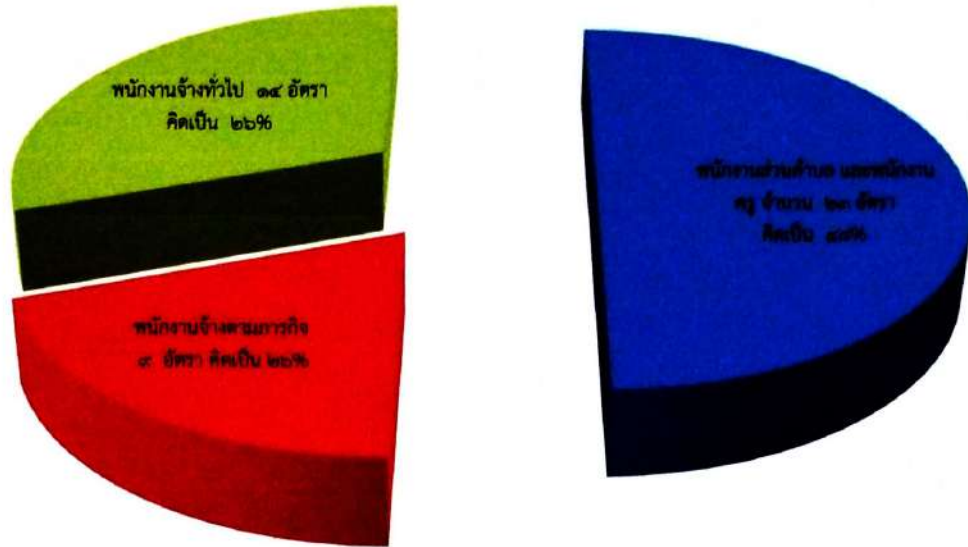
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลมาย เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.มาย

- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู จำนวน ๒๓ อัตรา คิดเป็น
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็น
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา คิดเป็น



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัดอบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดอบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



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

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

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชน ทนทานแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา สนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์ทางการเกษตร เช่นการเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษ และปุ๋ยเคมี การฉีดวัคซีน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง





ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”
 American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตร ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีคุณวุฒิ การศึกษา สาขาวิชาทางการเกษตร สัตวแพทย์ การประมง หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อแก้ไขปัญหา และให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

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



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วน

ตำบลมาย

▪ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย(การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

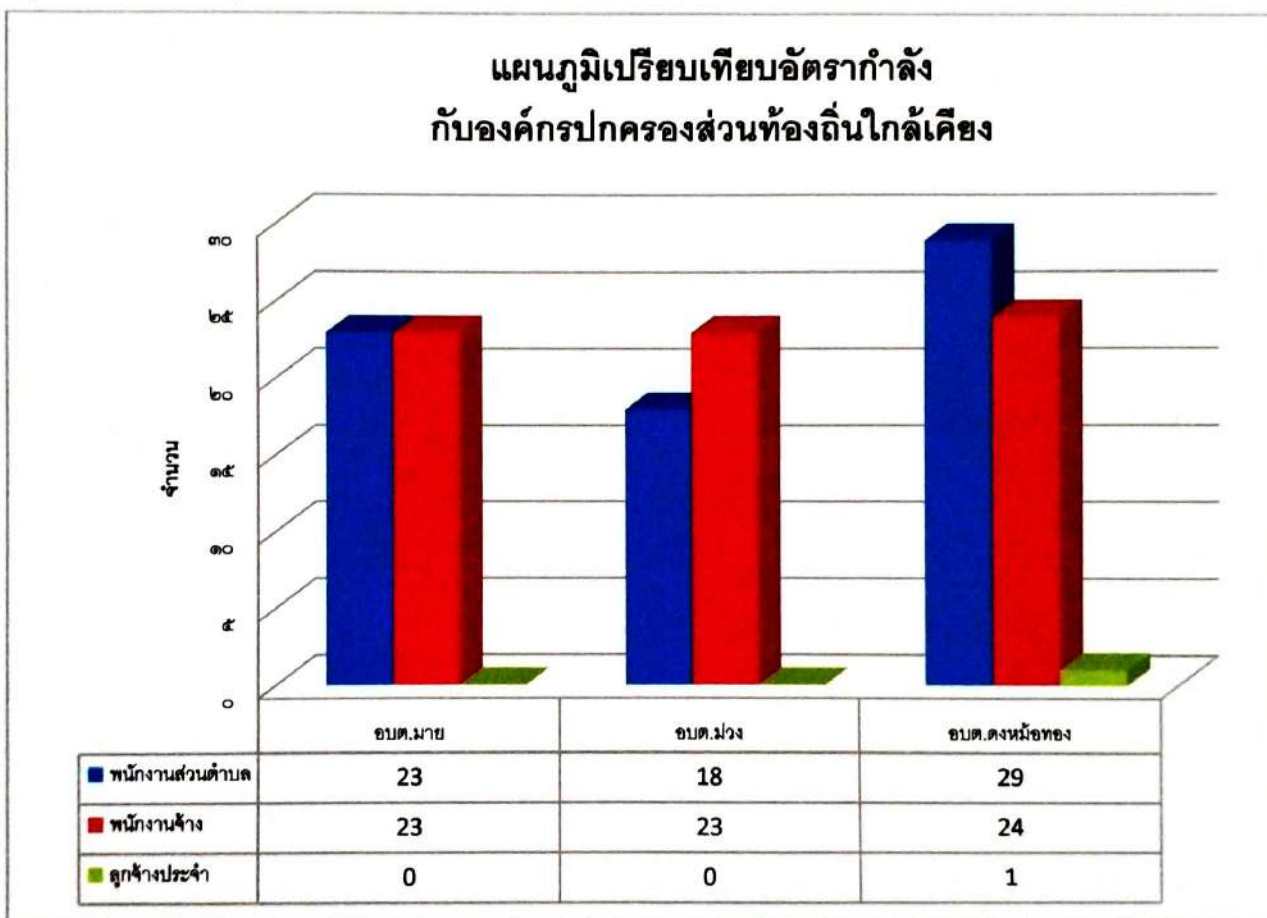
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมายพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและกองส่งเสริมการเกษตร

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมายเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลมาย รองนายกองคการบริหรส่วนตำบลมาย ปลัดองคการบริหรส่วนตำบลมาย และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององคการบริหรส่วนตำบลมาย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองคการบริหรส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องคการบริหรส่วนตำบลม่วง และองคการบริหรส่วน ตำบลดงหม้อทอง ซึ่งองคการบริหรส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวน หมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององคการบริหรส่วนตำบลมาย องคการบริหร ส่วนตำบลม่วง และ องคการบริหรส่วนตำบลดงหม้อทอง ซึ่งเป็นองคการบริหรส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององคการบริหรส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก



ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันยังไม่เพียงพอกับประมาณงาน ภาระงานที่เพิ่มขึ้นทุกปีทั้งการให้บริการประชาชน ทำให้งานบางอย่างเกิดความล่าช้า ผิดพลาดเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งในบางงานจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เทคนิค ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่ยาก ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการปฏิบัติงาน ให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลมาย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง



๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจ
อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง
ไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้นักงงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความ
สามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล
การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ
และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน
อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน
ตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning)
ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ
รุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่
ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร
บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ
ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกันทำให้การ
ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ
กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป
ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ
ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ
ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะ
ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้
ให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญ
เปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ



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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลมลาย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๗ ส.ค. ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒๐ ส.ค. ๒๕๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๘ ส.ค. ๒๕๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ม่วง, อบต.ดงหม้อทอง
๒๕ ส.ค. ๒๕๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๖ - ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสกลนคร พิจารณา	
ก.ย. ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย. ๒๕๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ม่วย	ปลายเดือน ก.ย. ๒๕๖๓
ต.ค. ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๓
ต.ค. ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสกลนคร , อำเภอบ้านม่วง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วย พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วย เป็น ๑ ใน ๙ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอบ้านม่วง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบ้านม่วง ระยะทางห่างจากตัวอำเภอ ๗ กิโลเมตร ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดสกลนคร ๑๒๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับท้องถิ่นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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



๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะเป็นที่ราบสูงสลับกับที่ลุ่ม มีกรวด และเศษหินปะปนอยู่ในดินเป็นจำนวนมาก ทำให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีลักษณะต้นเขินต้องได้รับการปรับปรุง

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลมามีเขตการปกครองทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	หมู่ที่	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	โทรศัพท์ติดต่อ
บ้านผาย	๑	นายสันติภาพ ชัยศิริ (ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๔ - ๒๕๙๓๐๒๙
บ้านนาจาน	๒	นายวิรัตน์ แง่พรหม(ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๖ - ๒๕๙๓๐๒๓
บ้านโพธิ์ทอง	๓	นายสงศักดิ์ ภูเวียงวงศ์ (ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๖ - ๐๐๓๐๘๒๓
บ้านกล้วยน้อย	๔	นายสายัญ ศรีวรินทร์ (ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๙ - ๕๕๖๐๕๔๔
บ้านคู	๕	นายสุทัย หล้าชนบท(ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๙ - ๒๒๖๕๓๖๕
บ้านคำนไฮ	๖	นายลำพวน เว้นบาท(ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๓ - ๒๒๖๕๔๕๕
บ้านสมานสามัคคี	๗	นายสมนึก พันธเสนา(ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๘ - ๓๓๒๕๔๘๘
บ้านหนองบ่อ	๘	นายบุญโฮมมีมาศ (ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๐ - ๐๓๐๙๕๐๖
บ้านโนนสว่าง	๙	นายสกุล พรมเสคา(ผู้ใหญ่บ้าน)	๐๘๙ - ๐๕๔๐๘๘๘
บ้านผาย	๑๐	นายสุรศักดิ์ คำมุย(กำนันตำบลมามี)	๐๘๙ - ๘๕๙๓๐๒๔

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลมามีแบ่งเป็นเขตการเลือกตั้งเป็น ๑๐ หน่วยเลือกตั้ง โดยแยกตามหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร(ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ - ๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมามีประชากรทั้งสิ้น ๖,๒๔๒คน เป็นชาย ๓,๑๐๖คน หญิง ๓,๑๓๖คน จำนวนครัวเรือน ๑,๘๙๙ครัวเรือน ความหนาแน่น ๗๗ คน/ตารางกิโลเมตร แยกเป็น

หมู่บ้าน	หมู่ที่	พ.ศ.๒๕๕๔	พ.ศ.๒๕๖๐	พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕
บ้านผาย	๑	๖๐๔	๕๙๗	๕๙๔	๕๘๐	๕๘๕	๕๘๕	๕๘๕
บ้านนาจาน	๒	๘๕๕	๘๗๐	๘๗๓	๘๗๐	๘๗๕	๘๗๕	๘๗๕
บ้านโพธิ์ทอง	๓	๖๘๖	๖๘๑	๖๘๑	๖๗๗	๖๘๖	๖๘๖	๖๘๖
บ้านกล้วยน้อย	๔	๕๗๐	๕๖๕	๕๖๕	๕๖๔	๕๖๔	๕๖๔	๕๖๔
บ้านคู	๕	๕๖๔	๕๗๖	๕๗๕	๕๘๓	๕๘๘	๕๘๘	๕๘๘
บ้านคำนไฮ	๖	๕๘๕	๕๙๕	๕๙๖	๕๙๓	๕๙๖	๕๙๖	๕๙๖
บ้านสมานสามัคคี	๗	๕๓๘	๕๒๖	๕๒๖	๕๒๒	๕๒๗	๕๒๗	๕๒๗
บ้านหนองบ่อ	๘	๘๘๑	๘๘๔	๘๘๖	๘๘๓	๘๘๖	๘๘๖	๘๘๖
บ้านโนนสว่าง	๙	๕๓๓	๕๔๐	๕๔๖	๕๕๓	๕๕๘	๕๕๘	๕๕๘
บ้านผาย	๑๐	๖๒๖	๖๓๓	๖๓๓	๖๓๓	๖๓๖	๖๓๖	๖๓๖
รวมทั้งสิ้น		๖,๒๒๓	๖,๒๕๖	๖,๒๕๙	๖,๒๔๖	๖,๒๔๖	๖,๒๔๖	๖,๒๔๖

หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอ ณ วันที่ ๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

หมู่บ้าน	หมู่ที่	๐ - ๖ ปี	๗ - ๑๒ ปี	๑๓ - ๑๘ ปี	๑๙ - ๒๓ ปี	๒๔ - ๕๙ ปี	๖๐ ปี ขึ้นไป	รวม
บ้านผาย	๑	๒๔	๕๗	๕๕	๕๓	๓๔๑	๕๐	๕๙๔
บ้านนาจาน	๒	๑๐	๑๒	๓๕	๓๕	๗๗๕	๖๓	๘๗๓
บ้านโพธิ์ทอง	๓	๓๖	๗๔	๖๗	๕๓	๓๗๕	๗๔	๖๘๑
บ้านกล้วยน้อย	๔	๑๔	๑๓	๒๕	๑๖	๓๕๔	๔๖	๕๖๕
บ้านคู	๕	๕๓	๖๐	๔๐	๔๔	๓๐๓	๕๙	๕๗๕
บ้านคำนไฮ	๖	๒๓	๓๐	๓๖	๖๐	๓๘๖	๕๘	๕๙๖
บ้านสมานสามัคคี	๗	๒๗	๕๖	๓๓	๓๕	๓๓๙	๕๓	๕๒๗
บ้านหนองบ่อ	๘	๒๔	๕๐	๕๖	๑๐๒	๕๓๙	๘๐	๘๘๖
บ้านโนนสว่าง	๙	๓๕	๕๖	๖๖	๕๖	๒๒๐	๓๘	๕๕๘
บ้านผาย	๑๐	๒๕	๕๘	๕๒	๒๘	๓๘๓	๖๗	๖๓๖
รวมทั้งสิ้น		๒๘๘	๕๕๖	๕๑๓	๕๕๐	๓,๙๙๙	๕๘๖	๖,๒๕๙

หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอ ณ วันที่ ๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา(ข้อมูล ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒)

๔.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมายจำนวน ๓ ศูนย์

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กนักเรียน			บุคลากรทางการศึกษา
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านมาย	๑๒	๒๖	๓๘	๔
๒	บ้านนาจานล้วยน้อย	๑๖	๑๒	๒๘	๕
๓	บ้านหนองบ่อโนนสว่าง	๑๕	๑๒	๒๗	๔
	รวม	๔๓	๕๐	๙๓	๑๓

๔.๑.๒ โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน ๓ แห่ง

ที่	โรงเรียน	จำนวนเด็กนักเรียน			บุคลากรทางการศึกษา
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	ชุมชนบ้านมาย	๕๓	๕๗	๑๑๐	๑๖
๒	บ้านนาจานล้วยน้อย	๕๔	๕๗	๑๑๑	๙
๓	บ้านหนองบ่อโนนสว่าง	๕๖	๕๔	๑๑๐	๑๒
	รวม	๑๖๓	๑๖๘	๓๓๑	๓๗

๔.๑.๓ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๑ แห่ง (โรงเรียนขยายโอกาส)

ที่	โรงเรียน	จำนวนเด็กนักเรียน			บุคลากรทางการศึกษา
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	ชุมชนบ้านมาย	๓๐	๒๒	๕๒	๑๖
	รวม	๓๐	๒๒	๕๒	๑๖

๔.๑.๔ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจำนวน ๑ แห่ง

ที่	โรงเรียน	จำนวนเด็กนักเรียน			บุคลากรทางการศึกษา
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลมาย	๓๐	๑๕	๔๕	๑
	รวม	๓๐	๑๕	๔๕	๑

๔.๑.๕ โรงเรียนอาชีวศึกษาจำนวน ๑ แห่ง (เอกชน)

- วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชย์การบ้านม่วง

ที่	โรงเรียน	จำนวนเด็กนักเรียน			บุคลากรทางการศึกษา
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	ระดับ ปวช.	๑๖๒	๑๐๓	๒๖๕	๓๔
๒	ระดับ ปวส.	๗๗	๕๖	๑๓๓	๗
	รวม	๒๓๙	๑๕๙	๓๙๘	๔๑

๔.๒ สาธารณสุข

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่บ้านมาย หมู่ที่ ๑

๔.๒.๒ คลินิก จำนวน ๒ แห่ง ตั้งอยู่ที่บ้านมาย หมู่ที่ ๑

๔.๒.๓ โรคที่พบมากที่สุดในตำบลมาย

ลำดับที่	ชื่อโรค	จำนวน (คน)
๑	ไข้หวัดและระบบทางเดินหายใจ	๘๒๓
๒	ปวดกล้ามเนื้อ	๘๔๒
๓	โรคความดันโลหิตสูง	๗๙๔
๔	โรคภาวะน้ำตาลสูง (เบาหวาน)	๕๖๓
๕	โรคเบาหวาน ระยะที่ ๒	๕๒๓
๖	โรคอการปวดท้อง	๑๑๒
๗	โรคความดันโลหิตสูงภาวะฉุกเฉิน	๒๐๖

๔.๓ อาชญากรรม

- ไม่มีส่วนใหญ่มจะเป็นปัญหาการทะเลาะวิวาทในกลุ่มวัยรุ่นกลุ่มเด็กและเยาวชน

๔.๔ ยาเสพติด

ในตำบลมายเกี่ยวกับปัญหาเสพติดที่พบจะเป็นการเสพยาบ้าในกลุ่มเด็กและเยาวชน

๔.๕ การสังคมนาคราะห์

๔.๕.๑ ผู้สูงอายุในบัญชีผู้สูงอายุของ อบต.มาย

ลำดับ	หมู่บ้าน	ปีงบประมาณ (พ.ศ.)			
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	บ้านมาย หมู่ที่ ๑	๔๓	๔๔	๕๐	๕๖
๒	บ้านนาจาน หมู่ที่ ๒	๓๘	๔๘	๖๓	๗๙
๓	บ้านโพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	๕๒	๕๙	๗๔	๘๖
๔	บ้านกล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	๒๗	๓๐	๕๒	๔๓
๕	บ้านคู หมู่ที่ ๕	๔๔	๔๙	๕๙	๗๓
๖	บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖	๔๖	๕๖	๕๘	๕๗
๗	บ้านสมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	๓๓	๓๓	๕๓	๔๓
๘	บ้านหนองบ่อ หมู่ที่ ๘	๗๐	๗๓	๗๙	๙๓
๙	บ้านโนนสว่าง หมู่ที่ ๙	๓๙	๓๘	๓๘	๕๐
๑๐	บ้านมาย หมู่ที่ ๑๐	๕๕	๖๑	๖๗	๗๓
รวม		๔๗๘	๕๖๗	๕๘๑	๖๕๗

๔.๕.๒ ผู้พิการในบัญชีผู้พิการของ อบต.มาย

ลำดับ	หมู่บ้าน	ปีงบประมาณ (พ.ศ.)			
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	บ้านมาย หมู่ที่ ๑	๙	๑๔	๑๓	๑๖
๒	บ้านนาจาน หมู่ที่ ๒	๑๘	๑๙	๒๕	๓๕
๓	บ้านโพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	๘	๑๐	-	๑๔
๔	บ้านกล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	๑๐	๑๖	๑๙	๑๙
๕	บ้านคู หมู่ที่ ๕	๑๕	๑๗	๑๗	๑๗
๖	บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖	๑๔	๑๖	๑๘	๑๘
๗	บ้านสมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	๑๘	๑๙	-	๒๗
๘	บ้านหนองบ่อ หมู่ที่ ๘	๒๖	๓๐	๓๒	๓๒
๙	บ้านโนนสว่าง หมู่ที่ ๙	๑๖	๗	๑๖	๑๖
๑๐	บ้านมาย หมู่ที่ ๑๐	๙	๑๐	๑๐	๑๕
รวม		๑๔๓	๑๖๔	๑๔๓	๒๐๐

๔.๕.๓ ผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวีในบัญชีผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวีของ อบต.มาย

ลำดับ	หมู่บ้าน	ปีงบประมาณ (พ.ศ.)			
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	บ้านมาย หมู่ที่ ๑	๒	๒	๒	๔
๒	บ้านนาจาน หมู่ที่ ๒	๑	๑	๑	๒
๓	บ้านโพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	๒	๒	๒	๓
๔	บ้านกล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	๑	๑	๑	๑
๕	บ้านคู หมู่ที่ ๕	๒	๒	๒	๒
๖	บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖	๒	๒	๒	๒
๗	บ้านสมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	๑	๑	-	-
๘	บ้านหนองบ่อ หมู่ที่ ๘	๑	๑	๑	๑
๙	บ้านโนนสว่าง หมู่ที่ ๙	๑	๑	๑	๑
๑๐	บ้านมาย หมู่ที่ ๑๐	๒	๓	๓	๒
รวม		๑๕	๑๖	๑๕	๑๘



๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ถนนเป็นเส้นทางคมนาคม ถนนส่วนใหญ่มีสภาพใช้การได้มีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเส้นทางคมนาคม มีรถประจำทางวิ่งบริการประชาชนในเขตตำบลมาย ดังนี้

๕.๑.๑ รถยนต์โดยสารประจำทาง สายบ้านดุง - คำตาก้า

๕.๑.๒ รถยนต์โดยสารประจำทาง สายบ้านม่วง - สกลนคร

๕.๑.๓ รถยนต์โดยสารประจำทางสายโซ่พิสัย - สกลนคร

๕.๑.๔ รถยนต์โดยสารประจำทาง สายบ้านม่วง - กรุงเทพฯ

๕.๒ การไฟฟ้า

ลำดับ	หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้	ครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้
๑	มาย	๑๘๗	๑๘๗	-
๒	นาจาน	๒๒๗	๒๒๗	-
๓	โพธิ์ทอง	๑๘๗	๑๘๗	-
๔	กล้วยน้อย	๑๒๗	๑๒๗	-
๕	ผู้	๑๗๖	๑๗๖	-
๖	คำนโง	๑๘๐	๑๘๐	๑
๗	สมานสามัคคี	๑๗๓	๑๗๓	-
๘	หนองบ่อ	๒๒๘	๒๒๘	๑
๙	โนนสว่าง	๑๒๖	๑๒๖	-
๑๐	มาย	๑๕๙	๑๕๙	-
	รวม	๑,๘๖๔	๑,๘๖๒	๒

๕.๓ การประปา

ลำดับ	หมู่บ้าน	ระบบประปา (แห่ง)	ครัวเรือนใช้น้ำประปา	ครัวเรือนไม่มีน้ำประปา	ความเพียงพอ
๑	มาย	๑	๑๘๐	๗	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๒	นาจาน	๑	๒๒๗	-	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้งไม่สะอาด
๓	โพธิ์ทอง	๑	๑๒๙	๖๐	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๔	กล้วยน้อย	๑	๑๒๙	-	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๕	ผู้	๑	๑๗๓	๙	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๖	คำนโง	๑	๑๘๐	-	มีเพียงพอ
๗	สมานสามัคคี	๑	๑๗๓	-	มีเพียงพอแต่ไม่ค่อยสะอาด
๘	หนองบ่อ	๑	๒๕๘	๑๐	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๙	โนนสว่าง	ไม่มี	-	๑๒๖	-
๑๐	มาย	๑	๑๒๙	๓๐	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
			๑,๖๒๒	๒๕๖	

๕.๔ โทรศัพท์

- การโทรศัพท์พื้นฐานของการใช้บริการขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยยังไม่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- การบริการด้านไปรษณีย์ซึ่งมีไปรษณีย์ประจำอำเภอบ้านม่วงไว้ให้บริการครอบคลุมทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลมาย



๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

๖.๑.๑ อาชีพ

ที่	หมู่บ้าน	อาชีพหลัก (ครัวเรือน)		อาชีพหลัก๒ (ครัวเรือน)		อาชีพหลัก๓ (ครัวเรือน)	
		อาชีพหลัก	จำนวน	อาชีพ	จำนวน	อาชีพ	จำนวน
๑	บ้านมาย	ทำนา	๑๕๗	ทำไร่/ทำสวน	๑๐	เลี้ยงสัตว์	๕
๒	บ้านนาจน	ทำนา	๒๐๐	ทำไร่/ทำสวน	๒๓๐	เลี้ยงสัตว์	๕๐
๓	บ้านโพธิ์ทอง	ทำนา	๑๓๓	รับจ้างทั่วไป	๓๐	เลี้ยงสัตว์	๑๒
๔	บ้านกล้วยน้อย	ทำนา	๒๘	ทำไร่/ทำสวน	๓๐	เลี้ยงสัตว์	๓๐
๕	บ้านคู	ทำนา	๕๕	ทำไร่/ทำสวน	๑๖	เลี้ยงสัตว์	๑๕
๖	บ้านศาลาไชโย	ทำนา	๒๘	ทำไร่/ทำสวน	๔๕	รับจ้างทั่วไป	๑๘
๗	บ้านสนามสามัคคี	ทำนา	๑๒๐	รับจ้างทั่วไป	๓๐	ทำไร่/ทำสวน	๒๐
๘	บ้านหนองบ่อ	ทำนา	๑๒๐	รับจ้างทั่วไป	๒๐	เลี้ยงสัตว์	๒๐
๙	บ้านโนนสว่าง	ทำนา	๑๐๐	ทำไร่/ทำสวน	๓๔	เลี้ยงสัตว์	๒๐
๑๐	บ้านมาย	ทำนา	๑๑๒	เลี้ยงสัตว์	๑๒๘	ทำไร่/ทำสวน	๘๐

๖.๑.๒ ข้าว พืชเศรษฐกิจ

ที่	หมู่บ้าน	ข้าวไร่ (จำนวน)	พื้นที่ปลูก (ไร่)	พื้นที่เก็บเกี่ยว (ไร่)
๑	จำ	๑,๐๔๓	๑๔,๒๕๙.๘๖	๑๔,๒๕๖.๙๖
๒	ยางพารา	๒๓๗	๓,๑๔๔.๐๔	๒,๖๓๓.๘๘
๓	มันสำปะหลัง	๑๐๔	๘๕๐.๑๐	๘๔๑.๑๐
๔	อ้อยโรงงาน	๗๓	๑,๐๖๒.๒๕	๑,๐๖๒.๒๕
๕	ปาล์มน้ำมัน	๓๗	๔๔๔.๓๕	๔๓๘.๓๕

๖.๒ การประมง

- ไม่มี

๖.๓ การปศุสัตว์

หมู่บ้าน	วัว (ตัว)	กระบือ (ตัว)	หมู (ตัว)	ไก่ (ตัว)	เป็ด (ตัว)
๖.๑	๑๕	๒๐	๓๐	๑,๘๐๐	-
๖.๒	๕๐	๓๐	๑๐๐	๒,๓๐๐	๑๓๐
๖.๓	๕๖	๒๒	๑๕	๑,๒๐๐	๕๐
๖.๔	๒๑๐	๕๐	๒๐	๑,๕๐๐	๑๕๐
๖.๕	๖๓	๑๔๐	๒๔	๑,๒๒๗	๓๖
๖.๖	๓๕	๑๐	๖	๑,๐๐๐	๒๐๐
๖.๗	๑๐	๓	-	๔๕๐	๖๐
๖.๘	๕๐	๓๕	๑๐	๑,๓๐๐	๑,๒๐๐
๖.๙	๕๐	-	-	๓๐๐	๒๐
๖.๑๐	๕๐	๓๕	๑๕	๑,๐๐๐	๑๒๐
รวม	๖๔๓	๔๕๖	๒๒๐	๑๖,๕๓๗	๒,๐๐๖

๖.๔ การบริการ

หน่วยการบริการในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมายน

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
๑	ปั้มน้ำมัน ขนาดกลาง	๒ แห่ง
๒	ปั้มน้ำมันหลอด ขนาด	๑๑๒ แห่ง
๓	ร้านซ่อมรถยนต์	๑ แห่ง
๔	ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๑๐ แห่ง
๕	โรงสีข้าว	๑๔๔ แห่ง
๖	โรงแรม รีสอร์ท ห้องพัก	๓ แห่ง
๗	คลินิก	๒ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

๖.๕.๑ ตำบลมายนมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ดังนี้

๑) วัดป่าสันติธรรมวนาราม ตั้งอยู่ที่ บ้านมาย หมู่ที่ ๑๐ ตำบลมายน อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

๒) วัดป่าด่านไชโย ตั้งอยู่ที่ บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖ ตำบลมายน อำเภอบ้านม่วง จังหวัด

สกลนคร

๖.๕.๒ แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร

- ศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรอำเภอบ้านม่วง ตั้งอยู่ที่ บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖ ตำบลมายน อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

๖.๖ อุตสาหกรรม

๖.๖.๑ โรงงานน้ำส้มเกร็ดหิมะ (อุตสาหกรรมในครัวเรือน) บ้านนาจาน หมู่ที่ ๒

๖.๖.๒ โรงงานแปรรูปไม้ บ้านสามานสามัคคี หมู่ที่ ๗

๖.๖.๓ โรงงานทำเส้นขนมจีน (อุตสาหกรรมในครัวเรือน) บ้านสามานสามัคคี หมู่ที่ ๗

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๖.๗.๑ หน่วยธุรกิจในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมายน

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
๑	ร้านขายวัสดุก่อสร้าง วัสดุการเกษตร	๓ แห่ง
๒	ร้านค้าเบ็ดเตล็ดของชำทั่วไป	๒๖ แห่ง
๓	ร้านขายเนื้อสด (วัว กระบือ หมู)	๓ แห่ง
๔	ร้านอาหาร	๕ แห่ง
๕	โรงงานแปรรูปไม้	๑ แห่ง
๖	ร้านรับซื้อของเก่า	๑ แห่ง

๖.๗.๒ กลุ่มอาชีพในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมายน

กลุ่ม	ม.๑	ม.๒	ม.๓	ม.๔	ม.๕	ม.๖	ม.๗	ม.๘	ม.๙	ม.๑๐	รวม
เลี้ยงโค	-	๒๐	-	๑๖	๓	-	-	๙	๑๐	๘	๖๖
เลี้ยงโคนม	-	-	๗	๕	-	-	-	-	-	-	๑๒
เลี้ยงกระบือ	-	-	-	-	๑๓	-	-	-	-	-	๑๓
เลี้ยงหมู	-	๒๑	-	-	-	-	-	-	๑๐	-	๓๑
กิจการอื่น	-	๑๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕
แปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้าทอ	-	๗๘	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๘
ปลูกสัตว์	-	-	-	-	๒๕	-	-	-	-	-	๒๕
ทอดผ้า	-	๑๑๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑๒
เลี้ยงผ้า	-	-	-	-	๙	-	-	-	-	-	๙
พรมขัดเท้า	-	-	-	-	-	๒๐	-	-	-	-	๒๐
เลี้ยงไก่	-	-	-	-	-	๑๕	-	-	-	๑๕	๑๕
เลี้ยงปลาในบ่อดิน	-	-	-	-	-	๑๕	-	-	-	-	๑๕
ปลูกอินทผลุ้ม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๐	๕๐



๖.๘ แร้งงาน

- ส่วนใหญ่แร้งงานในตำบลมาเป็นแร้งงานแบบรับจ้างทั่วไป

๖.๙ รายได้ชุมชน

๖.๙.๑ รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี

- จำนวน ๘๑,๑๕๐.๕๗ บาทต่อคนต่อปี

๖.๙.๒ รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)

หมู่บ้าน	หมู่ที่	รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)	รายได้บุคคลเฉลี่ย (บาท/ปี)	หมายเหตุ
บ้านมาย	๑	๒๑๙,๒๙๖.๙๙	๙๓,๘๙๙.๑๖	
บ้านจาม	๒	๒๑๙,๔๐๙.๙๐	๙๙,๐๙๙.๙๙	
บ้านโพธิ์ทอง	๓	๑๙๖,๒๑๓.๒๐	๘๑,๐๐๙.๙๖	
บ้านกล้วยน้อย	๔	๒๒๖,๙๖๖.๒๙	๒๙,๒๖๖.๔๖	
บ้านคู	๕	๒๑๙,๙๖๕.๙๐	๙๙,๙๖๕.๖๐	
บ้านคำไฮโย	๖	๑๑๖,๐๑๕.๕๐	๙๐,๑๑๕.๖๓	
บ้านสามสามัคคี	๗	๑๑๙,๙๖๓.๙๙	๑๖๕.๙๖๙.๕๖	
บ้านหนองบ่อ	๘	๒๑๕,๙๖๖.๙๖	๙๐,๐๖๙.๙๐	
บ้านโนนสว่าง	๙	๒๙๖,๒๑๓.๒๐	๙๖.๒๑๓.๒๙	
บ้านมาย	๑๐	๒๕๕,๒๖๙.๐๓	๙๙.๒๕๕.๙๖	
รวมทั้งสิ้น		๒๑๖,๕๐๙.๙๙	๙๓,๙๕๐.๕๗	

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

๗.๑.๑ ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ	จำนวน ๖,๒๕๔ ราย
๗.๑.๒ ประชาชนนับถือศาสนาคริสต์	จำนวน ๒ ราย
๗.๑.๓ ประชาชนนับถือศาสนาอิสลาม	จำนวน ๓ ราย
๗.๑.๔ ประชาชนนับถือศาสนาอื่น ๆ	จำนวน - ราย

หมู่บ้าน	ชื่อวัด/สำนักสงฆ์/ที่ฝึกสงฆ์	จำนวนพระสงฆ์ (รูป)
มาย หมู่ที่ ๑	วัดป่าสันติธรรมวราราม ที่ฝึกสงฆ์นิการาม	๗
นาจาน หมู่ที่ ๒	วัดอัมพวัน สำนักสงฆ์	๓
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	วัดศรีสมการณ	๖
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	วัดเจริญสามัคคีธรรม	๑
คู หมู่ที่ ๕	วัดทุ่งสว่าง วัดบุไถการาม	๓
คำไฮโย หมู่ที่ ๖	วัดบ้านคำไฮโย สำนักสงฆ์ชุมชนศรีธรรมสถาน	๔
สามสามัคคี หมู่ที่ ๗	วัดสามัคคีคุณาราม	๑
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	วัดชัยมงคล	๖
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	ที่ฝึกสงฆ์บ้านโนนสว่างวราราม สำนักสงฆ์หนองสำทุก	๓
มาย หมู่ที่ ๑๐	วัดเจริญราษฎร์บำรุง	๕

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ๗.๒.๑ งานบุญขึ้นปีใหม่
- ๗.๒.๒ บุญคูณลาน
- ๗.๒.๓ บุญข้าวจี
- ๗.๒.๔ บุญผะเหวด
- ๗.๒.๕ บุญยุดตราง
- ๗.๒.๖ บุญบั้งไฟ
- ๗.๒.๗ บุญข้าฮေး



- ๗.๒.๘ บุญเข้าพรรษา
- ๗.๒.๙ บุญข้าวประดับดิน
- ๗.๒.๑๐ บุญข้าสาก
- ๗.๒.๑๑ บุญออกพรรษา
- ๗.๒.๑๒ บุญกฐิน
- ๗.๒.๑๓ ประเพณีแห่หิน แห่ทราย ให้ฝนตกต้องตามฤดูกาล
- ๗.๒.๑๔ บุญประทายเป็นเลือก
- ๗.๒.๑๕ ประเพณีสงกรานต์
- ๗.๒.๑๖ งานผูกข้อมือผู้สูงอายุ
- ๗.๒.๑๗ บุญบวชนาค
- ๗.๒.๑๘ งานแห่พระพุทธรูป
- ๗.๒.๑๙ บุญเบิกบ้าน
- ๗.๒.๒๐ งานสงฆ์ยี่เป็งต้อนรับปีใหม่
- ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน
 - ๗.๓.๑ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ เช่น ห้ามสีข้าววันพระ ห้ามไถนาวันพระ ของบ้านนาจาน หมู่ที่ ๒
 - ๗.๓.๒ ไม่เผาพในวันอังคาร วันขึ้น ๑ ค่ำ วันพระ แรม/ขึ้น ๑๔ - ๑๕ ค่ำ ของหนองบ่อ หมู่ที่ ๘
 - ๗.๓.๒ สำหรับภาษาล้านราษฎรส่วนใหญ่พูดภาษาไทยลาว มีราษฎรบ้านนาจานที่พูดภาษาไทย
- ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก
 - ๗.๔.๑ ผ้าทอมือ ผ้าขาวม้า ผ้าพันคอ ผ้าชิ้นมัดหมี่ บ้านนาจาน หมู่ที่ ๒
 - ๗.๔.๒ ผ้าไหม ผ้าแพร เสื่อบ้านกล้วยน้อย หมู่ที่ ๔
 - ๗.๔.๓ พรหมเช็ดเท้า บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖
 - ๗.๔.๕ พานบายศรีสู่ขวัญ บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖ , บ้านมาย หมู่ที่ ๑๐

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

หมู่บ้าน	แหล่งน้ำธรรมชาติ	ขนาดพื้นที่
นา หมู่ที่ ๑	- หนองหิน - หนอง - ลำห้วยขาว	- ๒๐ ไร่ - ๔ ไร่ - กว้างเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ เมตร ยาว ๑๐,๐๐๐ เมตร
นาจาน หมู่ที่ ๒	- ลำห้วยขาว - ลำห้วยทอง - ลำห้วยใส - ลำห้วยวัดเดียวคำ - ลำห้วยกลาง - ลำน้ำแม่โพนเมฆ - ลำน้ำแม่ห้วยขาว	
โพนทอง หมู่ที่ ๓	- ลำห้วยแม่ทอนบน - ลำห้วยแม่ทอนบน - ลำห้วยแม่ทอนล่าง - ลำห้วยสมบูรณ์ - ลำห้วยสุ - หนองพัน	- กว้างเฉลี่ย ๑๕ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๕ เมตร ยาว ๑๓๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๕ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๕ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๕ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - ๔ ไร่
ศรีสวัสดิ์ หมู่ที่ ๔	- ลำห้วยใส	- กว้างเฉลี่ย ๕ เมตร ยาว ๑๐,๐๐๐ เมตร
สุ หมู่ที่ ๕	- ลำห้วยขาว - ลำห้วยสุ - ลำห้วยวัดใหญ่ - ลำห้วยนาจาน - หนองพัน - หนองหินใต้ - หนองเมฆขาว - หนองเขี้ยวขาว - ลำน้ำแม่ห้วยสุ - ลำน้ำแม่ห้วยขาขาว - ลำน้ำแม่ห้วยคำ	- กว้างเฉลี่ย ๕ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๖ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๕ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๕ เมตร ยาว ๒,๕๐๐ เมตร - ๕๕ ไร่ - ๒๗ ไร่ - ๑๐ ไร่ - ๑๓ ไร่
สามัคคี หมู่ที่ ๖	- ลำห้วย - ลำห้วยน้ำ - ลำห้วยน้ำเย็น - หนองสามโคก - หนองสามโคก	- กว้างเฉลี่ย ๒๐ เมตร ยาว ๒,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๐ เมตร ยาว ๒,๕๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๐ เมตร ยาว ๒,๕๐๐ เมตร - ๕ ไร่ - ๑ ไร่



หมู่บ้าน	แหล่งน้ำธรรมชาติ	ขนาดพื้นที่
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	- ลำห้วยโพธิ์ตาก - ลำห้วยน้ำโพน - ลำห้วยบ้านจี่ - อ่างเก็บน้ำห้วยหิน	
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	- ลำห้วยทรายคอนบน - ลำห้วยทรายคอนล่าง - ลำห้วยป่ายางน้อย - หนองรี - หนองสองห้อง - หนองบ่อ - หนองกุ่มน้อย - หนองหินต	- กว้างเฉลี่ย ๒๐ เมตร ยาว ๓,๐๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๑๒ เมตร ยาว ๒,๐๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๒๐ เมตร ยาว ๕๐๐ เมตร - ๓๓ ไร่ - ๒๗ ไร่ - ๒๓ ไร่ - ๒๑ ไร่ - ๕ ไร่
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	- ลำห้วยทรายคอนล่าง - ลำห้วยวังแสง - หนองชุมทุก - หนองฝ้ายวังแสง - หนองฝ้ายวังแสงตอนกลาง - หนองฝ้ายวังแสงตอนบน	- กว้างเฉลี่ย ๕ เมตร ยาว ๓,๐๐๐ เมตร - กว้างเฉลี่ย ๓ เมตร ยาว ๕๐๐ เมตร - ๓๓๒ ไร่ - ๑๐ ไร่ - ๕ ไร่ - ๗ ไร่
มาย หมู่ที่ ๑๐	- ลำห้วยมาย - ฝายน้ำล้นวังตาไว - ฝายน้ำล้นวังเล็ง - ฝายน้ำล้นลำห้วยตอนกลาง	- กว้างเฉลี่ย ๒๐ เมตร ยาว ๒,๕๐๐ เมตร

๘.๒ ป่าไม้

- ป่าไม้สาธารณประโยชน์

หมู่บ้าน	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (ไร่)	สภาพพื้นที่
มาย หมู่ที่ ๑	๑	๖๙๔	ยังอุดมสมบูรณ์
นาจาน หมู่ที่ ๒	๑	๔๖๙	ยังอุดมสมบูรณ์
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	๑	๒๒๓	ยังอุดมสมบูรณ์
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	๑	๕๐	ยังอุดมสมบูรณ์
คู หมู่ที่ ๕	๒	๑๐	ยังอุดมสมบูรณ์
คำบไชย หมู่ที่ ๖	๒	๒๘	ยังอุดมสมบูรณ์
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	๒	๖๔	ยังอุดมสมบูรณ์
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	๑	๕๕	ยังอุดมสมบูรณ์
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	๑	๕๐	ยังอุดมสมบูรณ์
มาย หมู่ที่ ๑๐	ร่วมกับหมู่ที่ ๑	ร่วมกับหมู่ที่ ๑	ยังอุดมสมบูรณ์

๘.๓ ภูเขา

- ไม่มี

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- อ่างเก็บน้ำ จำนวน ๑ แห่ง
- ลำห้วย จำนวน ๒๘ แห่ง
- หนองน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑๘ แห่ง
- ฝายน้ำล้น จำนวน ๗ ฝาย
- ป่าไม้ จำนวน ๑,๖๓๑ ไร่

๑๐. อื่นๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

๑๐.๑ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น ๒๕๐ คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ ๕ รุ่น ๒๐๐ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑๒๒ คน
- อาสาสมัครป้องกันไฟป่า จำนวน ๕๐ คน

๑๐.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดระดับหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ ศูนย์
- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดระดับตำบล จำนวน ๑ ศูนย์



- มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลมาย จำนวนสมาชิก ๑๒๒ คน ได้มีการตั้งจุดตรวจในช่วงเทศกาลต่างๆ ปีละ ๒ ครั้ง ณ สามแยกบ้านสมานสามัคคี หมู่ที่ ๗ ตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

- มีรถรับส่งบริการฉุกเฉิน (Ambulance) ประจำตำบล จำนวน ๑ คัน
- มีรถดับเพลิงไว้บริการอัคคีภัย จำนวน ๑ คัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลมาย คือ **“ตำบลมายน่าอยู่ การเรียนรู้ก้าวหน้า การพัฒนาก้าวหน้า เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลมาย เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลมาย ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติกำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตามการตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้ง กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วน ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ



เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม ๖ คณะ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่าง กว้างขวาง เพื่อประกอบการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

๑.๑.๑ วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคีสามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาด



ภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไป ได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

๑.๑.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาไกลที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้



๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคนเครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคตและ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดีรวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง



๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานและการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มี

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ข้างต้น พบว่าทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาเยื้องยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาเยื้องกำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการท่องเที่ยว การพัฒนาการเกษตรกรรม การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

สำหรับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ ถูกกำหนดจากยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และกำหนดเป็นแนวทางในรายละเอียดที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ต้องบรรลุในระยะ ๕ ปี ที่จะเป็นการวางพื้นฐานที่สามารถสานต่อการพัฒนาในประเด็นสำคัญของประเทศในระยะต่อไปที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยใช้หลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำทาง ทั้งนี้ภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๑๐ ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครอบคลุมรายละเอียดที่ตอบสนองต่อจุดเน้นประเด็นหลักของการพัฒนาในระยะ ๕ ปีและมุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ในแผนพัฒนาฉบับต่อไป โดยจะต้องต่อยอดให้เกิดความต่อเนื่องของการขับเคลื่อนการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานและการแก้ปัญหาสำคัญที่เป็นรากเหง้าของปัญหาต่าง ๆ และประเด็นปฏิรูปประเทศให้ลุล่วง รวมทั้งประเด็นร่วมที่มีความเชื่อมโยงกับหลากหลายประเด็นการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อเนื่องกันไปตลอด ๒๐ ปี



ยุทธศาสตร์ที่กำหนดในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีจำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ซึ่งมีรายละเอียดมากกว่าในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นการยากในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนในแผนพัฒนาระยะยาว เพราะยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจำเป็นต้องมีการกำหนดและปรับปรุงให้สอดคล้องกับเงื่อนไขและปัจจัยแวดล้อมในช่วงเวลานั้นๆ จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติจึงเป็นการกำหนดกรอบที่เป็นประเด็นหลักของการพัฒนาประเทศที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ซึ่งสะท้อนทั้งในเรื่องการพัฒนากิจการการผลิตและบริการ การพัฒนากลุ่มเป้าหมาย และการพัฒนาในเรื่องกลไกและกฎระเบียบ รวมทั้งการพัฒนาทุนมนุษย์ ภายใต้การกำหนดและการยึดหลักการสำคัญของการพัฒนาดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดและความเหลื่อมล้ำในสังคม (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน และ (๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย และประกอบกับอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์และกลไกสนับสนุนให้การดำเนินยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านให้สัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ (๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ข้างต้น พบว่ามี ๘ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญในยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดและความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและ

ยั่งยืน

(๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแผนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ) ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานของแต่ละภูมิภาคในประเทศ ซึ่งในส่วนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ได้มีการกำหนดเป้าหมาย “การพัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง” ผ่านแนวทางการขับเคลื่อนสำคัญ ๖ ด้านดังนี้



๑) บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน: พัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มปริมาณการกักเก็บ ผันน้ำ ระหว่างลุ่มน้ำ พัฒนาระบบส่งและกระจายน้ำ และบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

๒) แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ: พัฒนาอาชีพและรายได้ของคนยากจน พัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตสำนึก พัฒนาคความรู้ ทักษะ พัฒนาระบบการป้องกันและควบคุมโรค พัฒนาโภชนาการแม่และเด็ก และการอำนวยความสะดวก ลดความเหลื่อมล้ำ

๓) สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: พัฒนาอาชีพและรายได้ของเกษตรกรรายย่อย พัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ให้เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนไปสู่สินค้าเกษตรชนิดใหม่ พัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ สนับสนุนธุรกิจ SMEs Startup พัฒนาลิขสิทธิ์ผ้าเพื่อก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางแฟชั่นภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางจังหวัด พื้นที่ทรัพยากรป่าไม้และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ และสนับสนุนการศึกษาวิจัย

๔) พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ: พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประเพณี วัฒนธรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชีวิตลุ่มน้ำโขง พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวยุคก่อนประวัติศาสตร์ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวธรรมชาติ และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน

๕) ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลาง และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่: เร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาคกับพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลางและ EEC พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ พัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งระบบรางในเมืองที่มีศักยภาพ

๖) พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศ เพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ: พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบริเวณด่านศุลกากร พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงชายแดน และเร่งรัดการดำเนินงานโครงการและมาตรการสำคัญในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๑.๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ได้มีการปรับเปลี่ยนประเด็นการพัฒนาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัดฯ ให้มากที่สุด ซึ่งในแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดฯ (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๕) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้มีการทบทวนประเด็นการพัฒนา ๔ ประเด็นพัฒนาดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาการท่องเที่ยว ๓ ธรรม (ธรรมะ ธรรมชาติ วัฒนธรรม) เชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน

๒. การส่งเสริม พัฒนาการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรและครัวอาหารปลอดภัย

๓. การพัฒนาขีดความสามารถด้านการค้า การลงทุนและโลจิสติกส์ให้กับภาคธุรกิจในพื้นที่

๔. การพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง



๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัด

๑) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสกลนคร

“เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า การลงทุน พัฒนาการท่องเที่ยวสู่อุณหภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง”

๒) ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสกลนคร

(๑) เป้าหมายรวม

“ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม และรายได้ของประชาชน ”

(๒) ตัวชี้วัดรวม

- มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม จังหวัดสกลนคร (GPP) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา
- รายได้ต่อหัวต่อปีของประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา

๓) ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดสกลนคร

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

๔) วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรให้ได้มาตรฐานโดยนวัตกรรมสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
 - เพื่อพัฒนาจังหวัดสกลนครเป็นมหานครแห่งภาคขงเวช
 - เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดให้มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 - เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยว ๓ ธรรม (ธรรมะ ธรรมชาติ และวัฒนธรรมประเพณี) ของจังหวัดสกลนครเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย
 - เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - เพื่อให้การบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - เพื่อให้การบริหารงานของจังหวัดสกลนครเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคงสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้ได้รับความพึงพอใจในการรับบริการของจังหวัด
- ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดสกลนครข้างต้น พบว่าทั้ง ๕ ประเด็น มีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาการเกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี การพัฒนา



ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

๑.๔.๑ วิสัยทัศน์

“สกลนครน่าอยู่ มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ AEC ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

๑.๔.๒ พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประชาชน
๓. ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ส่งเสริมและเสริมสร้างการค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และ

หน่วยงานอื่น

๘. เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคง

๑.๔.๓ เป้าหมายการพัฒนา (เป้าประสงค์)

๑. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภค และบริโภคอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
๔. การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว เผยแพร่ประเพณี และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน ครอบคลุม

ทั่วถึง

ทุกพื้นที่

๗. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง

๘. ประชาชนรู้รักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

๑.๔.๔ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๙ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลัก

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาด

สินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพนักงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓ การสาธิตและส่งเสริมด้านพลังงาน และพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความ

มั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง

กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในสถานศึกษาและประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**๒.๑ วิสัยทัศน์**

“ตำบลมานำอยู่ การเรียนรู้ก้าวหน้า การพัฒนาก้าวหน้า เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการที่ดี”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมานำ มี ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุล

และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง



๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาการเกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมากขึ้น
๓. ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์รวม

“ตำบลมามีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง สาธารณูปโภคมั่นคง”

๒.๔ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดรวม “จำนวนครัวเรือนมีรายได้ผ่านตามเกณฑ์ จปฐ. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕”

๒.๕ คำเป้าหมาย

คำเป้าหมายรวม “ประชาชนตำบลมามีสุขภาวะที่ดี”

๒.๖ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาการเกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชน ๒. สนับสนุนให้มีการเพิ่มผลผลิตและขยายตลาดการส่งออกสินค้าชุมชน ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ๔. เสริมสร้างศักยภาพให้ประชาชนในภาคการเกษตรให้มีการเพิ่มผลผลิตและขยายตลาดการส่งออกสินค้าชุมชน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ ๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๓. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ๒. การส่งเสริม การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้คิดเชื่องช้าและผู้ยากจน ๓. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค ๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๕. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน ๖. ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชน ๗. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำตลอดทั้งปี
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับระบบนิเวศและคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการขยะ ๔. การจัดการขยะมูลฝอยเชิงรุก ๕. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรน้ำ ๖. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๕.การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งบริการสาธารณสุขอุปโภคและสาธารณูปโภค อาคาร สถานที่ ๒. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓. การพัฒนาองค์การและบุคลากร ๔. การต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข ๕. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่น ๖. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ๗. พัฒนาระบบราชการ ข้าราชการ พนักงานของ อบต.มาขาม ผู้้องค์การบริหารส่วนสูง ๘. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ๙. การจัดระเบียบสังคม ๑๐. การดูแลรักษา และคุ้มครองป้องกันดินอันเป็นที่สาธารณะของปิตุภูมิของแผ่นดิน



เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. พัฒนาการเกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. จำนวนผู้ผ่านการอบรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑. ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชน ๒. สนับสนุนให้มีการเพิ่มผลผลิตและขยายตลาดการส่งออกสินค้าชุมชน ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ๔. เสริมสร้างศักยภาพให้ประชาชนในภาคการเกษตร
	๒. รายได้เฉลี่ยครัวเรือนต่อปีเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. การท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมากขึ้น	๑. จำนวนแหล่งท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ ๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
	๒. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ๒๕๖๑	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	๑. พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ๒. การตรวจตราฯ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้คิดเชิงสร้างสรรค์และผู้อาจน ๓. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค ๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๕. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน
	๒. รายได้เฉลี่ยครัวเรือนต่อปีเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	
	๓. การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้คิดเชิงสร้างสรรค์	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	
๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพเป็นประจําทุกปี	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพ	๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชน
๓. ประชาชนครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง	๑. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ๒๕๖๑	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำตลอดทั้งปี
	๒. รายได้เฉลี่ยครัวเรือนต่อปีเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม คอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. ร้อยละจำนวนพื้นที่ป่าไม้ของตำบลมายเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับระบบนิเวศน์และคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	๒. ร้อยละสถิติคดีที่เกี่ยวกับป่าไม้ และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติลดลง	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	
๒. การจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน แก๊ส อด และขจัดขยะที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	๑. ปริมาณขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลมายลดลง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการขยะ ๒. การจัดการขยะมูลฝอยเชิงรุก
	๒. ปริมาณขยะรีไซเคิลจากการคัดแยกขยะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	
	๓. ร้อยละของครัวเรือนนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	
	๔. ร้อยละของครัวเรือน วัด โรงเรียน สถาน ที่ราชการ มีการจัดการขยะต้นทาง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	



เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๓. การบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาวิกฤติการ น้ำแล้ง น้ำท่วม และแหล่ง น้ำเพื่อการเกษตร	๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการ อุปโภค บริโภคและ การเกษตรสำหรับ ชุมชนหมู่บ้านเพิ่มขึ้น	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ ทรัพยากรน้ำ
	๒. จำนวนพื้นที่น้ำแล้ง พื้นที่น้ำท่วมได้รับการ แก้ไขเพิ่มขึ้น	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	
๔. การใช้พลังงานทดแทน การใช้อุปกรณ์ประหยัด พลังงานที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การส่งเสริมการใช้พลังงาน ทดแทนและการอนุรักษ์	-	-	๑๐ ครัวเรือน	๑๕ ครัวเรือน	๒๐ ครัวเรือน	ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. การบริการประชาชน อย่างประทับใจ	๑. ร้อยละของประชาชนที่มี ความพึงพอใจในการบริการของ อบต.มาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๑. พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ พนักงานของ อบต. มาย สู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ อาคาร สถานที่ ๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน ๔. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ๕. การต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข ๖. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่น ๗. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
	๒. ร้อยละของการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยพิบัติได้มาตรฐาน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	



	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๒. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอาคาร สถานที่ ๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๔. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ๕. การต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข ๖. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่น ๗. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ๘. การจัดระเบียบสังคม
	๒. ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ได้รับการแก้ไขตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	
	๓. จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของ อบต. มายเพิ่มขึ้น	๑ กิจกรรม/ โครงการ	๑ กิจกรรม/ โครงการ	๑ กิจกรรม/ โครงการ	๑ กิจกรรม/ โครงการ	๑ กิจกรรม/ โครงการ	
๓. มีการรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒. การต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข ๓. การจัดระเบียบสังคม ๔. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่น ๕. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ๖. การดูแลรักษา และคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นที่สาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
	๒. คดีเกี่ยวกับยาเสพติด เด็ก เยาวชน ร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินในพื้นที่ตำบล มายลดลง	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	



๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับคนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนกลุ่มองค์กรและชุมชนจัดทำโครงการพัฒนาแก้ไขปัญหาของ

ชุมชน

๔. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพของบุคคล กลุ่มอาชีพให้มีรายได้เพียงพอ
๕. สร้างงาน สร้างอาชีพ และจัดให้มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นไม่ให้เกิดการว่างงาน
๖. การบริการจัดการต้องทำอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม ประชาชนตรวจสอบได้
๗. โครงการพัฒนา แก้ไขปัญหาชุมชน ต้องเกิดจากความต้องการของประชาชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุนให้ตำบลมาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๙. จัดการให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม รวดเร็วทั่วถึง

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบ่มุ่งเน้นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับการคมนาคมขนส่ง รวมทั้งการพัฒนาในด้านการส่งเสริมอาชีพ การสร้างรายได้ให้กับราษฎรในตำบลมาบ เนื่องจากในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตำบลมาบ มีเนื้อที่ ๘๑ ตารางกิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็นพื้นที่จำนวนมากยากต่อการพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ทั่วถึง เนื่องจากตำบลมาบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง งบประมาณในการดำเนินงานในด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมาบ ได้เร่งพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและเกิดความปลอดภัยในการสัญจร รวมถึงในด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ อย่างต่อเนื่อง

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพ ได้มอบอำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกกฎหมายท้องถิ่น บังคับใช้ในท้องถิ่นของตนเองได้	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้ยังไม่สามารถบังคับใช้เท่าที่ควร
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย : มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบ ๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน: ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ ทักษะคิด : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ อัตราค่าจ้าง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเงินอุดหนุนและเงินภาษีที่รัฐจัดสรรให้ ๔.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถหารายได้เองได้	๔.๑ การชำระภาษี: ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ ๔.๒ องค์กรการบริหารส่วนตำบลมามีรายได้ที่จัดเก็บเองน้อยเนื่องจากเป็นพื้นที่ทางการเกษตรส่วนใหญ่
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย: มีการนำมาใช้ แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	โอกาสในการพัฒนา	อุปสรรคในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : มีมากเป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สารธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำการเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรมประเพณี ในท้องถิ่น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : เป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย: เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ๕.๒ ไฟฟ้าดับค่อนข้างบ่อย

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีโครงสร้างของชุมชนและบริเวณพื้นที่ต่อเนื่องสามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีถนนเชื่อมโยงกับชุมชนในเขต อปท. อื่น ระบบและโครงข่ายถนน แต่ละสายส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง คอนกรีตและทำให้การคมนาคมไม่สะดวกอีกทั้งการคมนาคมพื้นที่อยู่ห่างไกล ในการฝึกอบรมอาชีพประชาชนเดินทางไม่สะดวกเกิดการล่าช้าหรือบางหมู่บ้านก็ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้

๒. ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่มีการประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังไม่มียระบบจัดเก็บน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้ทั้งๆ ที่มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรจำนวนมาก แต่ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชนทั้งตำบล ทำให้การพัฒนาด้านการเกษตรและการส่งเสริมการเกษตรไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร

๓. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ยังเป็นพื้นที่ชนบทและทำการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีมีการประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก แต่ยังมีปัญหาการคัดแยกขยะซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้



๔. ปัญหาด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

๔.๑ ประชาชนตำบลมาย ยังขาดแคลนน้ำสำหรับการให้บริการน้ำประปา และยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

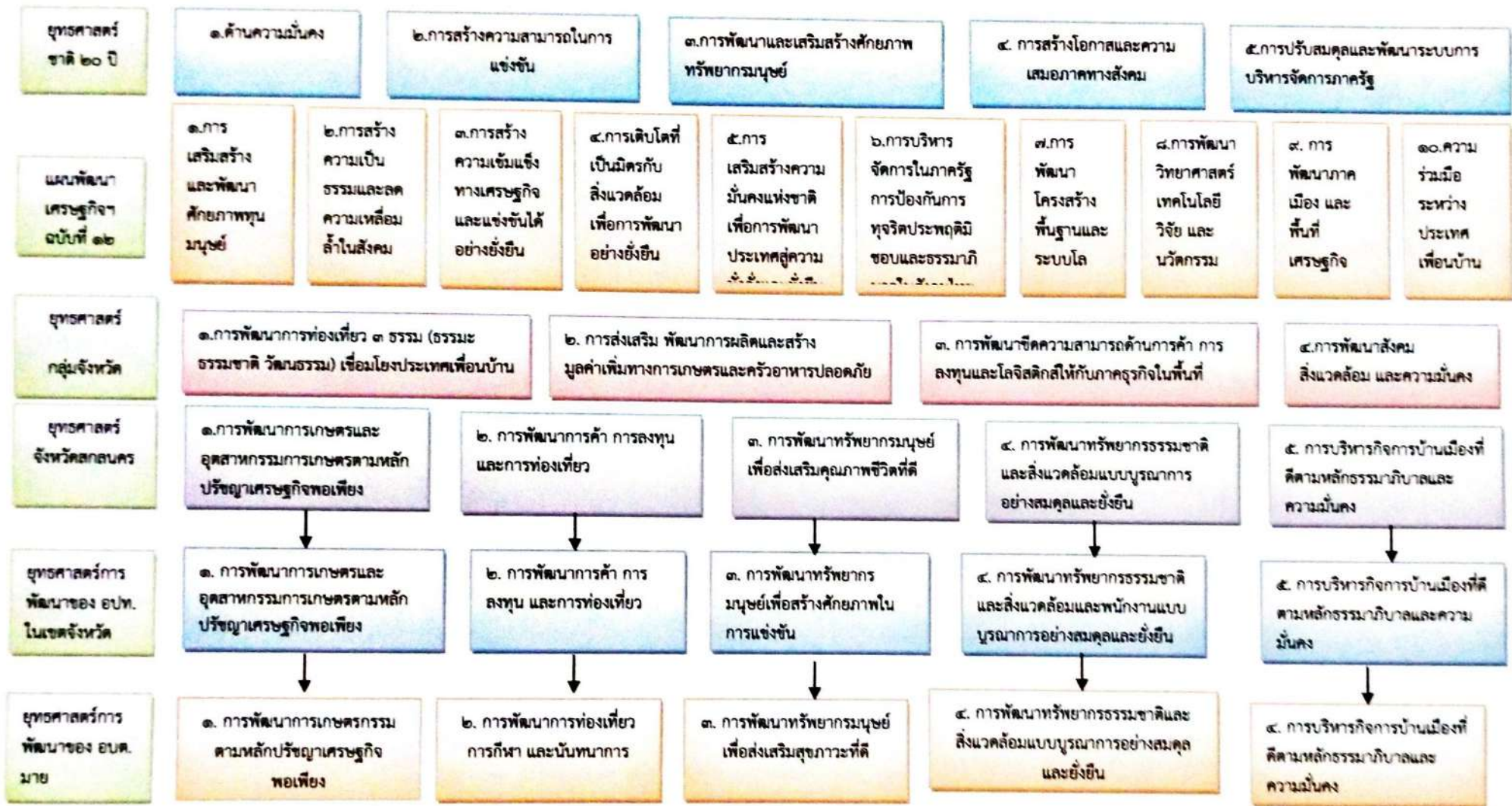
๔.๒ การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ครอบคลุมนักเพราะประชาชนบางครอบครัวทำการเกษตร ยังขาดไฟฟ้าเพื่อใช้ในการเกษตร

๕. งบประมาณที่มีอย่างจำกัดในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาลักษณะเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมไม่ค่อยชัดเจนมากนัก

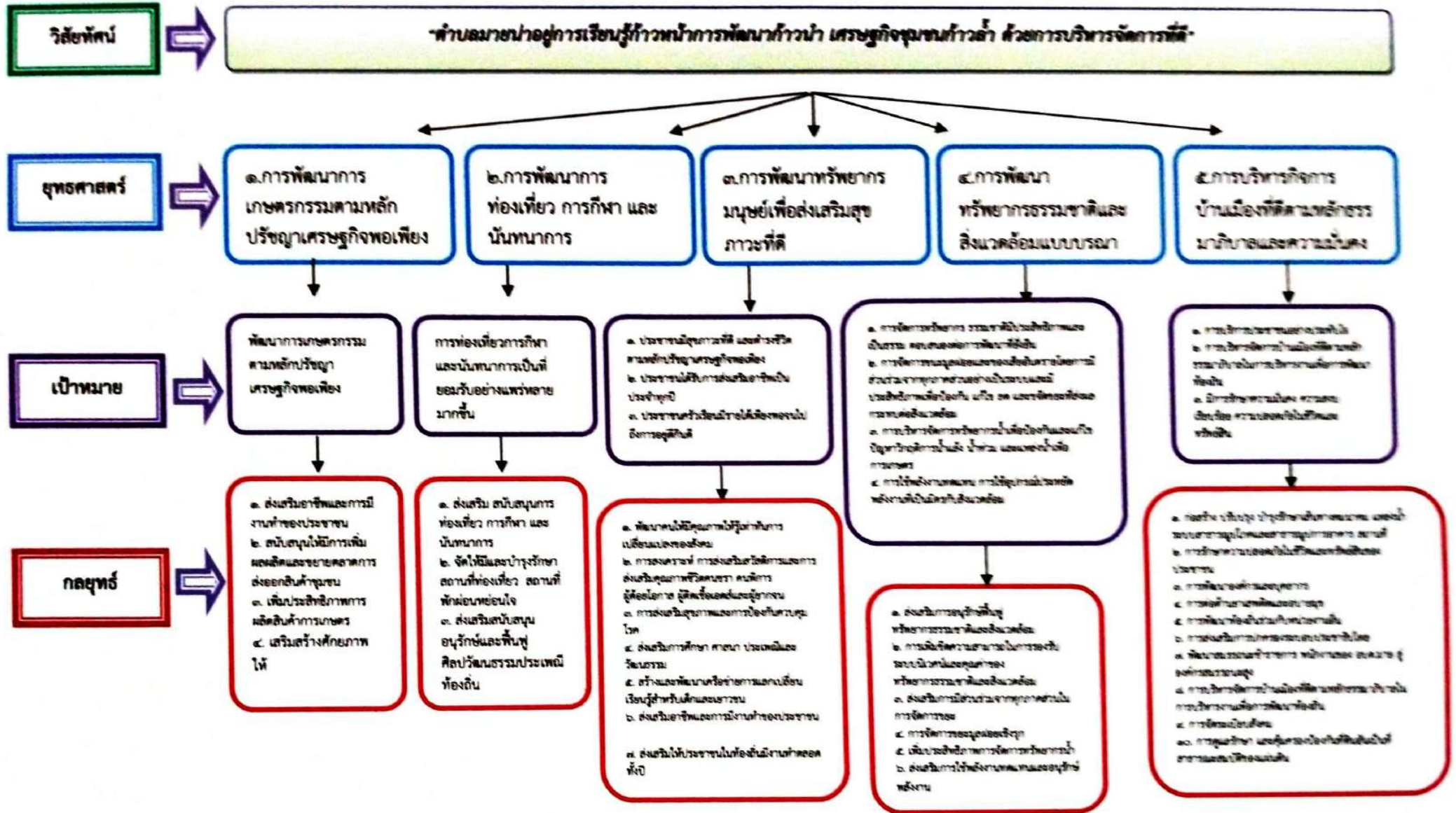


๔. การเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลมาย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๔.๑ โครงสร้างการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลมาย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕



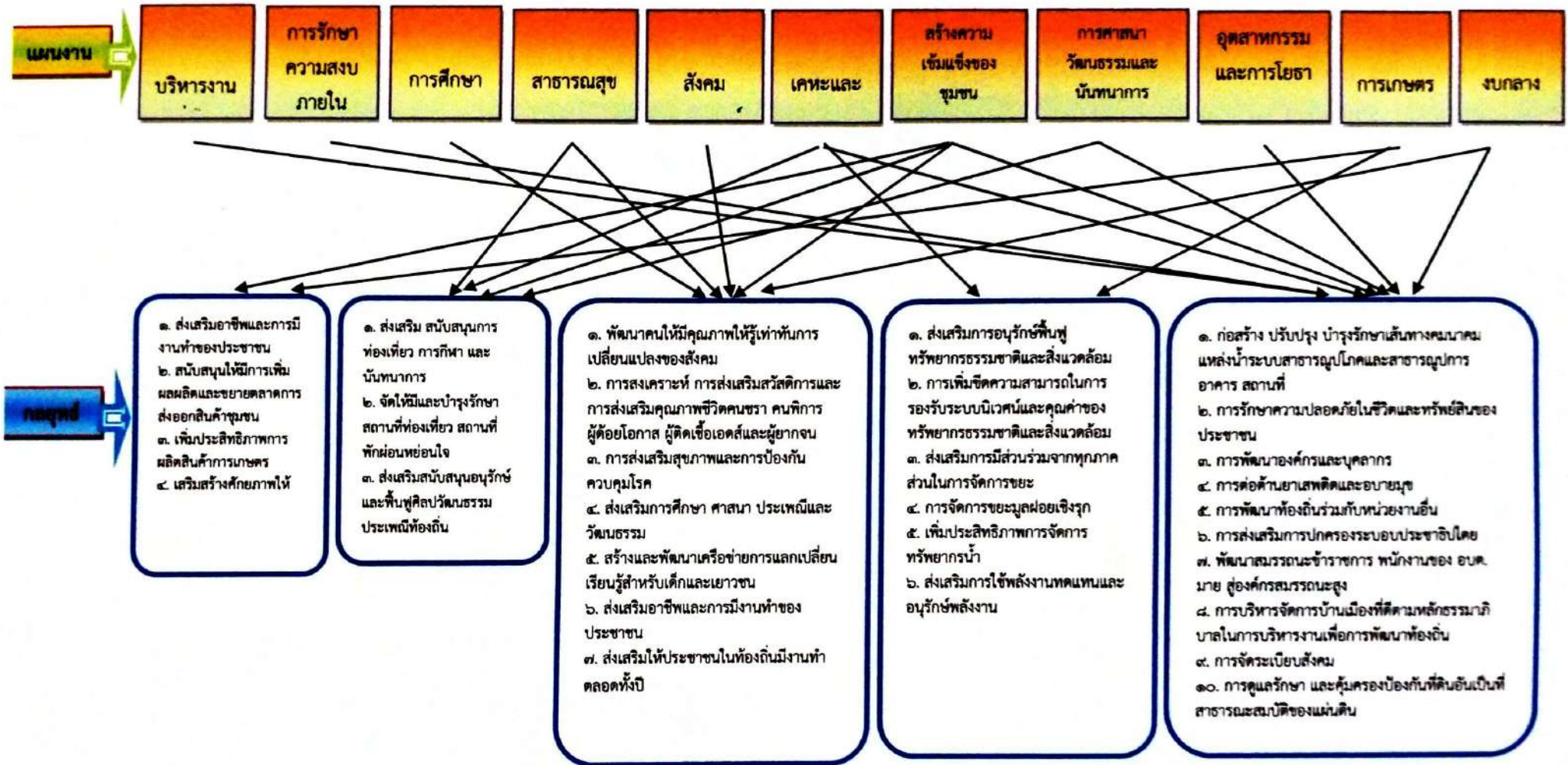
๔.๒ แผนผังยุทธศาสตร์ (streegic map)



ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล



๔.๓ การเชื่อมแผนงานกับกลยุทธ์ของ อบต.มาย



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม(SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมSWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลมาย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้ชายมากกว่าผู้หญิงทำให้การทำงานภาคสนามออกนอกสถานที่ การบริการประชาชน ช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รวดเร็วทันทั่วถึง ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อความละเอียด รอบครอบ เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทุจริต ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. อัตราค่าแรงว่างเยอะ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ๔. บุคลากรขาดความรู้ ประสบการณ์ เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ๕. ปัญหามีภาระหนี้สินและ สถานะบ้านครอบครัว
<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. บุคลากรส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้าง ไม่เพียงพอเกิดปัญหา รายจ่ายมากกว่ารายได้ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้างานในวงแคบ ข้อจำกัดระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย (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. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ไม่สมดุล
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างส่วนราชการ

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีภารกิจอำนาจหน้าที่การแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้กำหนด กำหนดภารกิจโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
- ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การลงบัญชี - ตรวจสอบการทำสัญญา การจัดซื้อจัดจ้าง - ตรวจสอบการเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ - ตรวจสอบการเก็บรักษายานพาหนะ	- ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การลงบัญชี - ตรวจสอบการทำสัญญา การจัดซื้อจัดจ้าง - ตรวจสอบการเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ - ตรวจสอบการเก็บรักษายานพาหนะ
๑. สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)	๑.สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริหารงานบุคคล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริหารงานบุคคล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด
๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบข้อบัญญัติและระเบียบต่าง ๆ - งานนิติกรรม/สัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบข้อบัญญัติและระเบียบต่าง ๆ - งานนิติกรรม/สัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p style="text-align: center;">สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - ทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานติดตามและประเมินผลงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานสารบรรณ - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจสอบวัดผล - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ - การป้องกันและระงับอัคคีภัยต่าง ๆ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่าง ๆ - รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร - วางแผนเตรียมความพร้อม - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานยาเสพติดชุมชน - งานสรุปแบบรายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานจัดเก็บและกำจัดมูลฝอย - งานส่งเสริมสุขภาพ เผยแพร่และรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และการควบคุมโรค - งานยาเสพติดในชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานจัดทำแผนโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประสาน รวบรวมแผน - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข 	<p style="text-align: center;">สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - ทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานติดตามและประเมินผลงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ <p>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานสารบรรณ - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจสอบวัดผล - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ - การป้องกันและระงับอัคคีภัยต่าง ๆ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่าง ๆ - รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร - วางแผนเตรียมความพร้อม - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานยาเสพติดชุมชน - งานสรุปแบบรายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานจัดเก็บและกำจัดมูลฝอย - งานส่งเสริมสุขภาพ เผยแพร่และรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และการควบคุมโรค - งานยาเสพติดในชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานจัดทำแผนโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประสาน รวบรวมแผน - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p style="text-align: center;">สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานโครงการและแผนงานกองทุน (รวบรวม/ตรวจสอบ/บันทึก/ติดตาม) 	<p style="text-align: center;">สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานโครงการและแผนงานกองทุน (รวบรวม/ตรวจสอบ/บันทึก/ติดตาม)
<p>๒. กองคลัง(๐๔)</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนคุม การเบิก – จ่าย วัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง(๐๔)</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนคุม การเบิก – จ่าย วัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะ สะพาน เขื่อน ฝ่ายต่อน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม และข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะ สะพาน เขื่อน ฝ่ายต่อน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม และข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p style="text-align: center;">กองช่าง (ต่อ)</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปแบบที่ดินและผังเมือง 	<p style="text-align: center;">กองช่าง (ต่อ)</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปแบบที่ดินและผังเมือง
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</p>	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</p>
<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)</p>	
<p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๔.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือชุมชนด้านต่าง ๆ - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา อนามัย และสุขภาพ - งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน <p>๔.๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำ ในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน 	<p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๔.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือชุมชนด้านต่าง ๆ - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา อนามัย และสุขภาพ - งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน <p>๔.๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำ ในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕.กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	๕.กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	
<p>๕.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกตามแนวทางพระราชดำริ - งานส่งเสริมและแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจุกภัณฑ์ และร้านค้า - งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ - งานส่งเสริมภูมิปัญญาและเศรษฐกิจพอเพียง - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ <p>๕.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการ วิชาการ ปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์ - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการประมง 	<p>๕.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกตามแนวทางพระราชดำริ - งานส่งเสริมและแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจุกภัณฑ์ และร้านค้า - งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ - งานส่งเสริมภูมิปัญญาและเศรษฐกิจพอเพียง - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ <p>๕.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการ วิชาการ ปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์ - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการประมง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาด ใหญ่ แกะไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญประเภทสามัญระดับสูง และ ประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไข ของประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้วประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็น ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดอบต.
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานครู อบต. ๔ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา
 - ๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา
๔. กองสวัสดิการสังคม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตรา



๕. กองส่งเสริมการเกษตร

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมาย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)				
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
สำนักงานปลัดอบต.	บริหารงานทั่วไป	๒		-	๒	๕
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	๑
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๔	-	๑	๕
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	๒
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-	-
กองคลัง	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	๑	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	-	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	-	-	๑
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-	-



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)				
		พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
กองสวัสดิการสังคม	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-
กองส่งเสริม การเกษตร	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-	-
	งานปศุสัตว์	-	-	-	-	-
หน่วยงานตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินและบัญชี	-	-	-	-	-
	งานตรวจสอบการทำสัญญา การจัดซื้อจัดจ้าง	-	-	-	-	-
	งานตรวจสอบการเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์	-	-	-	-	-
	งานตรวจสอบการเก็บรักษายานพาหนะ	-	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุล
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เกษตรกรรมตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการ ปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การ พัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบ วงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อ เป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - จพง.การเกษตร
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้ สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการ ท่องเที่ยว การกีฬา และ นันทนาการ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหาร จัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรมการจัดให้มี ความมั่นคง ปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - จพง.ป้องกัน ฯ - ผช.จพง.ป้องกัน ฯ - ยาม - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับ เด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่ง เสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชน นอกสถานศึกษา	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ - ครู /ผช.ครู/ ผดต
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่ มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ป้องกันฯ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ใน สังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัดอบต. - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ อย่างสมดุล	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อ รองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ ระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณ ไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้าน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.การเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกวาง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครู อบต.									
ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน) (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง (ต่อ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	(+๑)	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานช่างเขียนแบบ) (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด		๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

หมายเหตุ : ๑. พนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน	๕	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานครู (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๔. พนักงานจ้าง (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน	-	อัตรา

(การสรรหาตำแหน่งครู ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)

บัญชีแสดงรายละเอียดปริมาณงาน
สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	งานบริหารงานทั่วไป					
	๑.๑ งานธุรการ					
	- งานรับ-ส่งหนังสือราชการ	๑๕	๕,๔๐๗	๘๑,๑๐๕	๐.๘๗๗๕	
	- งานร่างโต้ตอบหนังสือราชการทั้งหนังสือภายนอก และหนังสือภายใน	๑๕	๔,๐๑๒	๖๐,๑๘๐	๐.๗๒๖๘	
	- งานจัดเก็บ ค้นหาเอกสารของทางราชการ ประกาศ คำสั่ง ฯลฯ	๑๕	๑,๑๕๙	๑๗,๓๘๕	๐.๒๑๐๐	
	- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ	๑๒๐	๘๖	๑๐,๓๒๐	๐.๑๒๕๖	
	- งานสาธารณกุศลของ อบต. และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ	๔๘๐	๓๙	๑๘,๗๒๐	๐.๒๒๖๑	
	- งานประชุมสภา อบต. ประชุมคณะผู้บริหารท้องถิ่นและประชุมพนักงาน อบต.	๒๔๐	๓๘	๙,๑๒๐	๐.๑๑๐๑	
	- งานในกิจการทั่วไปของผู้บริหาร เลขานุการนายก อบต. และที่ปรึกษานายก อบต.	๓๐	๑๑๒	๓,๓๖๐	๐.๐๔๐๖	
	- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง	๓๐๐	๓๖	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐๔	
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ อบต.	๒๐	๖๔๓	๑๒,๘๖๐	๐.๑๕๕๓	
	- งานรัฐพิธี ราชพิธี หรืองานประเพณี	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗๐	
	- งานแจ้งมติการประชุมให้หน่วยงานต่างๆ ทราบ	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐	
	- งานติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่นๆ รวมทั้งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำและมวลชนในเขตพื้นที่ตำบล	๖๐	๒๕๖	๑๕,๓๖๐	๐.๑๗๘๓	
	- งานทะเบียนคุมพัสดุของสำนักงานปลัด อบต.	๑๕	๘๕๕	๑๒,๘๒๕	๐.๑๕๕๙	
	- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐	

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาที)	จำนวน	หมายเหตุ
	๑.๒ งานบริหารงานบุคคล					
	- งานเกี่ยวกับการรายงาน และโต้ตอบหนังสือราชการ	๒๐	๑,๕๘๙	๓๑,๗๘๐	๐.๓๘๓๘	
	- งานเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ	๙๖๐	๑๒	๑๑,๕๒๐	๐.๑๓๙๑	
	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๑,๔๔๐	๒	๒๘๘๐	๐.๐๓๔๘	
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗๐	
	- งานเกี่ยวกับการอบรมและการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๕๗	
	- งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ	๓๐	๓๑	๙๓๐	๐.๐๑๑๒	
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ และการลาทุกประเภท	๓๐	๑๐๔	๓,๑๒๐	๐.๐๓๗๖	
	- งานดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๖๐	๒๒	๑๓๒๐	๐.๐๑๕๙	
	- งานเกี่ยวกับการออกบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.	๒๐	๑๕	๓๐๐	๐.๐๐๓๖	
	- งานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลในโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	๒๐	๒๓	๔๖๐	๐.๐๐๕๖	
	- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๐	๒๔๐๐	๐.๐๒๙๐	

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๒	งานกฎหมายและคดี					
	- งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗๔	
	- งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๕๗	
	- งานสอบสวนเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดข้อบังคับ อบต.	๓๐	๑๒	๓๖๐	๐.๐๐๔๓	
	- งานรวบรวมข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต.	๗,๒๐๐	๕	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๔๘	
	- งานร่างธุรการที่เกี่ยวข้องกับงานนิติกร	๔๘๐	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓๔๘	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามเป็นผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	
๓	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน					
	- งานจัดทำวิเคราะห์ วิจัย และประสานแผนพัฒนา อบต.	๒๕๐	๓๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐	
	- งานติดตามประเมินผลแผนพัฒนา	๒๐๐	๓๕๐	๗๐,๐๐๐	๐.๘๔	
	- งานจัดเตรียมจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๘๙	
	- งานประชาคมหรือประชาพิจารณ์	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๗๙	
	- งานเกี่ยวกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณ	๒,๔๐๐	๑๘	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๑๗	
	- งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๒๘๙	
	- งานเกี่ยวกับการรายงาน และได้ตอบหนังสือราชการ	๒๐	๑๘๙	๓,๗๘๐	๐.๐๔๕๗	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามเป็นผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๔	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	- งานบริหารการศึกษา	๓๕๐	๓๑๐	๑๐๘,๒๐๐	๑.๓๑	
	- งานสารบรรณ	๒๘๐	๔๐๐	๑๑๒,๐๐๐	๑.๓๕	
	- งานจัดการศึกษา	๒๘๐	๓๖๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๑	
	- งานทดสอบประเมินผลและตรวจสอบวัดผล	๔๐๐	๗๕๐	๓๐๐,๐๐๐	๓.๖๒	
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๓๐	๕๗๐	๒๕๕,๑๐๐	๒.๙๖	
	- งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓๐๐	๔๘๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๓	
	- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	๒๘๐	๓๖๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๑	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘		
๕	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
	- งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘๐	๑๒๘	๒๓,๐๔๐	๐.๒๗๘๓	
	- การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ	๓๐๐	๔๘	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๓๔	
	- การป้องกันและระงับอัคคีภัยต่าง ๆ	๑๒๐	๖	๗๒๐	๐.๐๐๘๗	
	- งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่าง ๆ	๔๐๐	๕๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗	
	- รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร	๓๐๐	๓๕๐	๑๐๕,๐๐๐	๑.๒๖	
	- วางแผนเตรียมความพร้อม	๔๕๐	๖๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๓.๒๖	
	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๓๕๐	๔๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๒	
	- งานยาเสพติดชุมชน	๓๕๐	๔๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๒	
	- งานสรุปแบบรายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๕๐	๔๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๒	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘		

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๖	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมชุมชน	๑๘๐	๖๕	๑๑,๗๐๐	๐.๑๔	
	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม	๑๐	๕๐	๕๐๐	๐.๐๓	
	- งานจัดเก็บและกำจัดมูลฝอย	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
	- งานส่งเสริมสุขภาพ เผยแพร่และรักษาความสะอาด	๓๖๐	๖๕	๒๓,๔๐๐	๐.๒๘	
	- งานบริการสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และการควบคุมโรค	๑๒๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๕	
	- งานยาเสพติดในชุมชน	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗	
	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	๖๐	๗๕	๔,๕๐๐	๐.๑๓	
	- งานจัดทำแผนโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประสาน รวบรวมแผน	๓๖	๑๐๐	๓,๖๐๐	๐.๑๔	
	- งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข	๑๘๐	๕	๙๐๐	๐.๐๓	
	- งานงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๒๘๐	๔๕	๒๖,๖๐๐	๐.๓๒	
	- งานโครงการและแผนงานกองทุน (รวบรวม/ตรวจสอบ/บันทึก/ติดตาม)	๒๔๐	๓๔๐	๘๑,๖๐๐	๐.๙๘	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	

บัญชีแสดงรายละเอียดปริมาณงาน
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาที)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	งานบริหารงานทั่วไป					
	๑.๑ สารบรรณ	๒๘๐	๔๐๐	๑๑๒,๐๐๐	๑.๓๕	
๒	งานการเงินและบัญชี					
	- งานการเงิน	๒๔๐	๕๓๐	๑๘๗,๒๐๐	๑.๕๓	
	- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน	๒๐๐	๖๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๔	
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๒๕๐	๙๕๐	๒๓๗,๕๐๐	๒.๘๖	
	- งานเก็บรักษาเงิน	๒๕๐	๖๕๐	๑๖๒,๕๐๐	๑.๙๖	
	- งานการบัญชี	๑๘๐	๖๕๐	๑๑๗,๐๐๐	๑.๔๑	
	- งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	๔๐๐	๔๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗	
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๔๕๐	๖๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๓.๒๖	
	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๔๓๐	๔๘๐	๒๐๖,๐๐๐	๒.๔๙	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	
๓	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
	- งานการพัสดุ	๒๕๐	๖๕๐	๑๖๒,๕๐๐	๑.๙๖	
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒๐๐	๓๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒	
	- งานทะเบียนคุม การเบิก - จ่าย วัสดุครุภัณฑ์	๒๕๐	๖๔๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.๙๓	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๔	๑.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๑๕	๒,๒๐๐	๓๓,๐๐๐	๐.๓๙	
	- งานพัฒนารายได้	๑๐	๑,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘	
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๑๐	๕๕๐	๕,๕๐๐	๐.๐๖	
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒๐	๑,๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	

**บัญชีแสดงรายละเอียดปริมาณงาน
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร**

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาที)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	งานบริหารงานทั่วไป					
	- สารบรรณ	๒๘๐	๔๐๐	๑๑๒,๐๐๐	๑.๓๕	
๒	งานก่อสร้าง					
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๒๐๐	๓๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๖๗	
	- งานก่อสร้างและบูรณะ สะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ	๓๕๐	๓๕๐	๘๗,๕๐๐	๐.๐๕	
	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม และข้อมูลก่อสร้าง	๓๐๐	๔๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๐.๖๓	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๒๘	
๓	งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
	- งานประเมินราคา	๓๕๐	๔๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑.๖๙	
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๔๐๐	๔๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๘	
	- งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	๓๕๐	๔๒๐	๑๔๗,๐๐๐	๑.๗๘	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	
๔	งานประสานสาธารณูปโภค					
	- งานประสานกิจการประปา	๓๒๐	๓๘๐	๑๒๑,๖๐๐	๑.๔๗	
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓๘๐	๔๕๐	๑๗๑,๐๐๐	๒.๐๗	
	- งานการระบายน้ำ	๓๖๐	๔๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑.๘๓	
๕	งานผังเมือง					
	- งานวางผังเมือง	๒๕๐	๓๖๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙	
	- งานสำรวจและแผนที่	๓๘๐	๔๗๐	๑๗๘,๖๐๐	๒.๑๖	
	- งานจัดรูปแบบที่ดินและผังเมือง	๒๔๐	๓๔๐	๘๑,๖๐๐	๐.๙๙	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	

บัญชีแสดงรายละเอียดปริมาณงาน
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	งานบริหารงานทั่วไป					
	- สารบรรณ	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	
๒	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
	- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน	๖๐	๘๓๕	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐	
	- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๖๐	๘๓๕	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐	
	- งานจัดระเบียบชุมชน	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
	- งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานแก่ชุมชน	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
	- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือชุมชนด้านต่าง ๆ	๔๕	๘๓๕	๓๗,๕๗๕	๐.๔๕	
	- งานดำเนินการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา อนามัย และสุขภาพ					
	- งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน	๒๑๐	๓๐	๖,๓๐๐	๐.๐๒	
	- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	๒๐๐	๑๐	๒,๐๐๐	๐.๐๓	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	
๓	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี					
	- งานฝึกอบรมอาชีพ	๒๕๐	๓๖๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙	
	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	๓๘๐	๔๗๐	๑๗๘,๖๐๐	๒.๑๖	
	- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	๒๔๐	๓๔๐	๘๑,๖๐๐	๐.๙๙	
	- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๔	งานสังคมสงเคราะห์					
	- งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	๖๐	๘๓๕	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐	
	- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	๖๐	๘๓๕	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐	
	- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
	- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
	- งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและทุพพลภาพ	๔๕	๘๓๕	๓๗,๕๗๕	๐.๔๕	
	- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต	๒๑๐	๓๐	๖,๓๐๐	๐.๐๒	
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน	๒๐๐	๑๐	๒,๐๐๐	๐.๐๓	
	- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ	๒๑๐	๓๐	๖,๓๐๐	๐.๐๒	
	- งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท	๒๐๐	๑๐	๒,๐๐๐	๐.๐๓	
	- งานให้คำปรึกษา แนะนำ ในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ	๓๐	๘๗๕	๒๖,๒๕๐	๐.๓๑๗	
	- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	๒๐๐	๒๕๐	๕๐,๐๐๐	.๐๖๑	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	

บัญชีแสดงรายละเอียดปริมาณงาน
กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	งานบริหารงานทั่วไป					
	- สารบรรณ	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	
๒	งานส่งเสริมการเกษตร					
	- งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี	๖๐	๑๕๐	๘,๐๐๐	๐.๑๑	
	- งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๕	
	- งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช	๓๐๐	๒๕๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๑	
	- งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	- งานส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกตามแนวทางพระราชดำริ	๓๖๐	๑	๓๖๐	๐.๐๑	
	- งานส่งเสริมและแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และร้านค้า	๒๕๐	๕๐	๑๔,๐๐๐	๐.๑๗	
	- งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ	๓๕๐	๑๐	๓๕๐	๐.๐๑	
	- งานส่งเสริมภูมิปัญญาและเศรษฐกิจพอเพียง	๒๐๐	๔๕	๒,๐๐๐	๐.๑๑	
	- งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	๓๘๐	๒๐	๗,๖๐๐	๐.๑๐	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับแจ้งตามข้อมอบหมาย	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	
๓	งานส่งเสริมปศุสัตว์					
	- งานบริการ วิชาการ ปศุสัตว์และเทคโนโลยี	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๖	
	- งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์	๒๔๐	๒๕	๖,๐๐๐	๐.๐๘	
	- งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์	๑๘๐	๔๐	๗,๐๐๐	๐.๐๙	
	- งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๗	
	- งานส่งเสริมการประมง	๒๐๐	๒๕๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๑	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับแจ้งตามข้อมอบหมาย	๒๐๐	๒๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘	

สรุปภาระค่าใช้จ่ายรวม

ที่	รายการ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (บาท)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (บาท)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (บาท)
๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล+ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๙,๘๑๙,๓๘๐	๑๐,๑๐๓,๕๕๐	๑๐,๓๙๐,๘๒๐
๒	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	๑,๔๗๒,๙๐๗	๑,๕๑๕,๕๓๑	๑,๕๕๘,๖๒๓
๓	ประมาณการรายรับ	๑๑,๒๙๒,๒๘๗	๑๑,๖๑๙,๐๗๑	๑๑,๙๔๙,๔๔๓
	รวม (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)	๒๙.๙๑	๒๙.๓๑	๒๘.๗๑

หมายเหตุ

(๑) รายจ่ายจริง

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (๒)

(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๖) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๑๕%

(๗) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖) ทหารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๓๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๓๙,๖๓๗,๕๐๐ บาท

ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๔๑,๖๑๙,๓๗๕ บาท

หมายเหตุ ข้อบัญญัติประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๓๖,๑๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
พนักงานส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ตำแหน่งว่าง
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
พนักงานครู อบต.																		
๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๖๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๓๐๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๑๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๗๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	

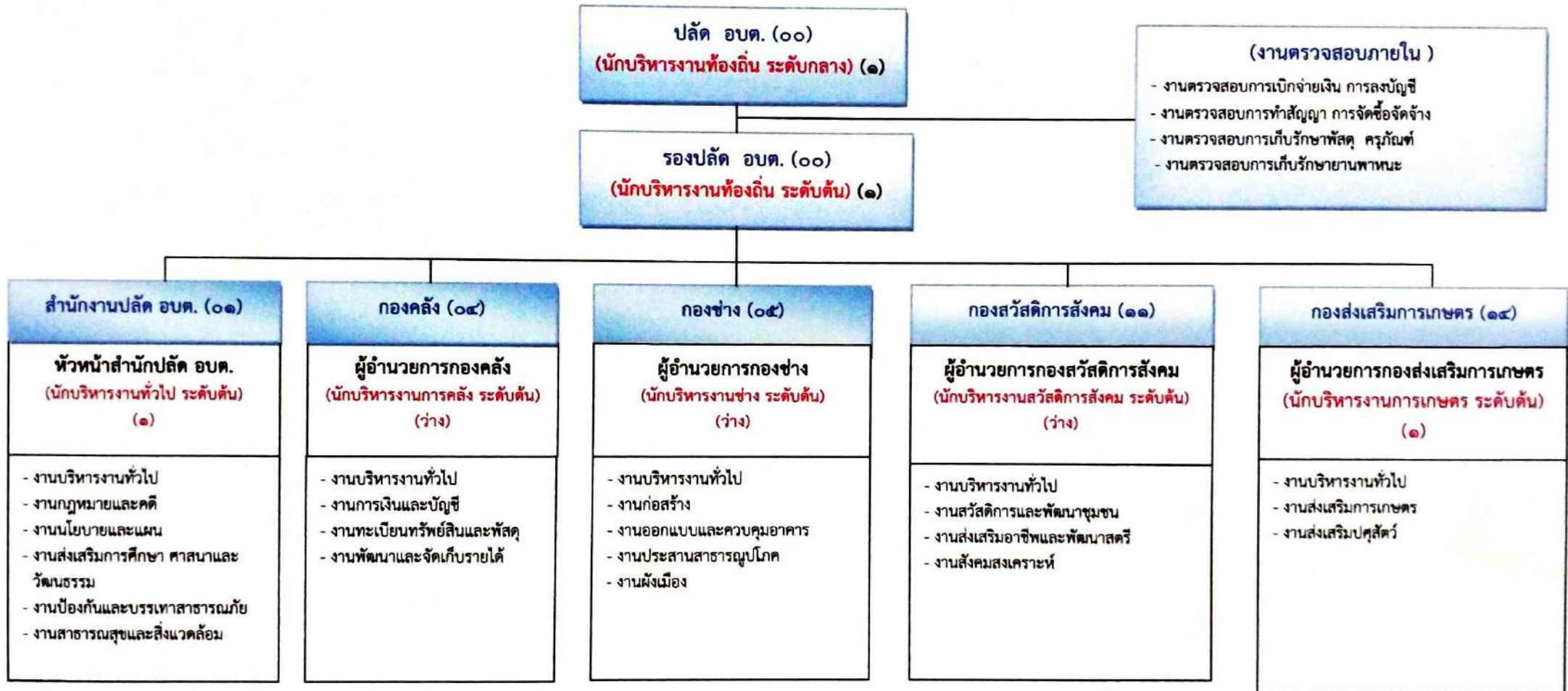
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)																		
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐		
๑๖	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	ยาม (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	คนสวน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	คนงานทั่วไป (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน) (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักประสม (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๓๖๐	๔๙๐,๙๒๐		
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ตำแหน่งว่าง	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในชวง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง (ต่อ)																		
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑		๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ตำแหน่งว่าง
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐		
	กองช่าง (๑๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ตำแหน่งว่าง
๓๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	(+๑)	๑	๑	(+๑)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐		
	พนักงานจ้าง																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐		
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๙,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐		
๔๓	คนงานทั่วไป (งานช่างเขียนแบบ) (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

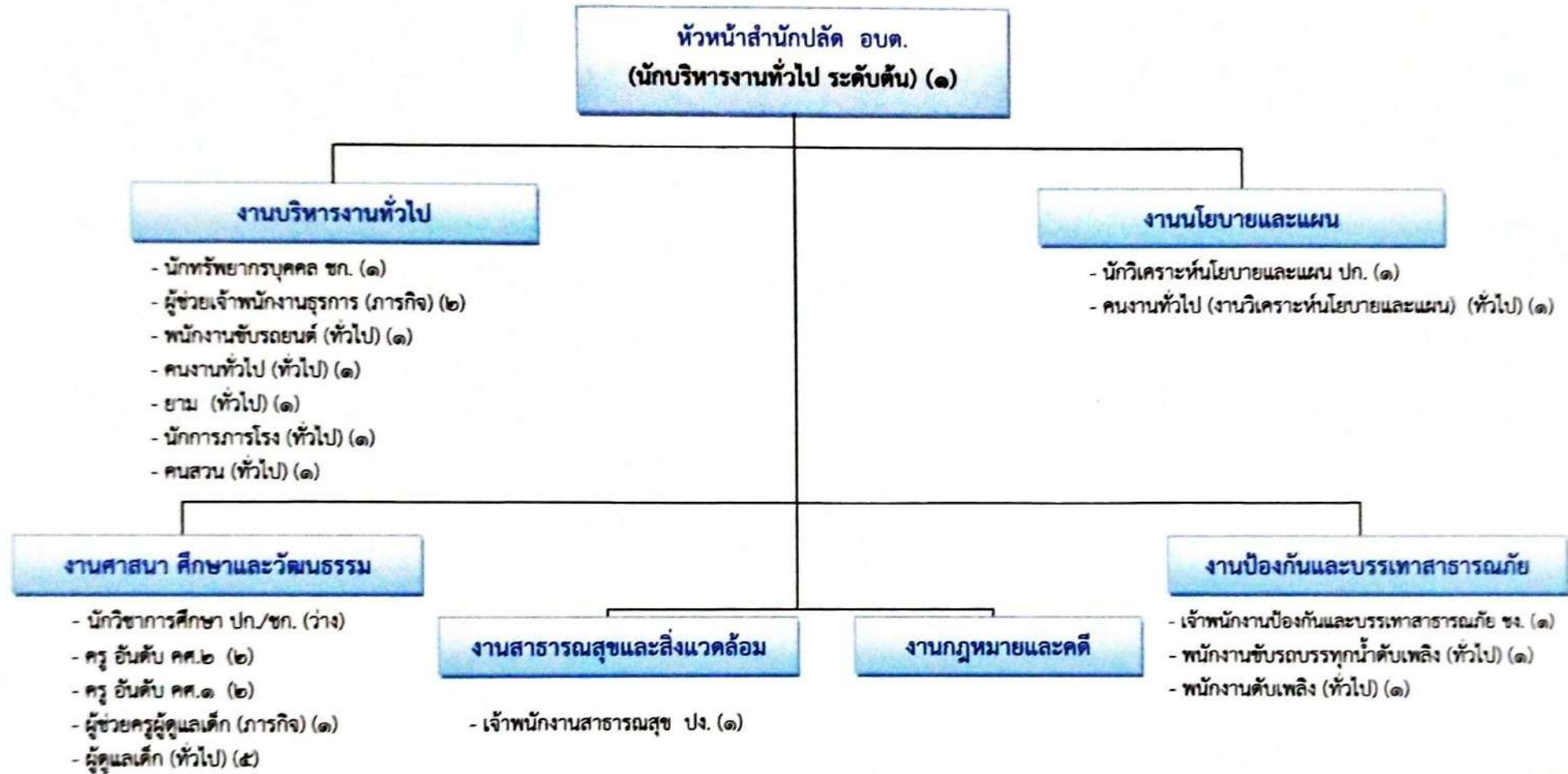
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๔	ผู้ช่วยราชการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑		๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๒๐	๔๗๖,๔๒๐		ตำแหน่งว่าง
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐		
	พนักงานจ้าง																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (การกิจคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๘,๗๒๐		
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๗	ผู้ช่วยราชการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๘๔๐	๔๑๘,๒๘๐	๔๓๑,๖๐๐		
๔๘	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		
(๔).	รวม		๔๘	๔๒		๔๘	๔๘	๔๘	(+๑)						๙,๘๑๙,๓๘๐	๑๐,๑๐๒,๕๙๐	๑๐,๓๗๐,๗๒๐		
(๕).	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๔๗๗,๙๐๗	๑,๕๕๕,๕๓๕	๑,๕๕๕,๖๖๑		
(๖).	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๒๙๗,๒๘๗	๑๑,๖๕๘,๑๒๕	๑๑,๙๒๖,๓๘๑		
(๗).	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๙๙,๙๑๑	๒๙๙,๓๑๑	๒๙๙,๗๑๑		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประเทษามัญ

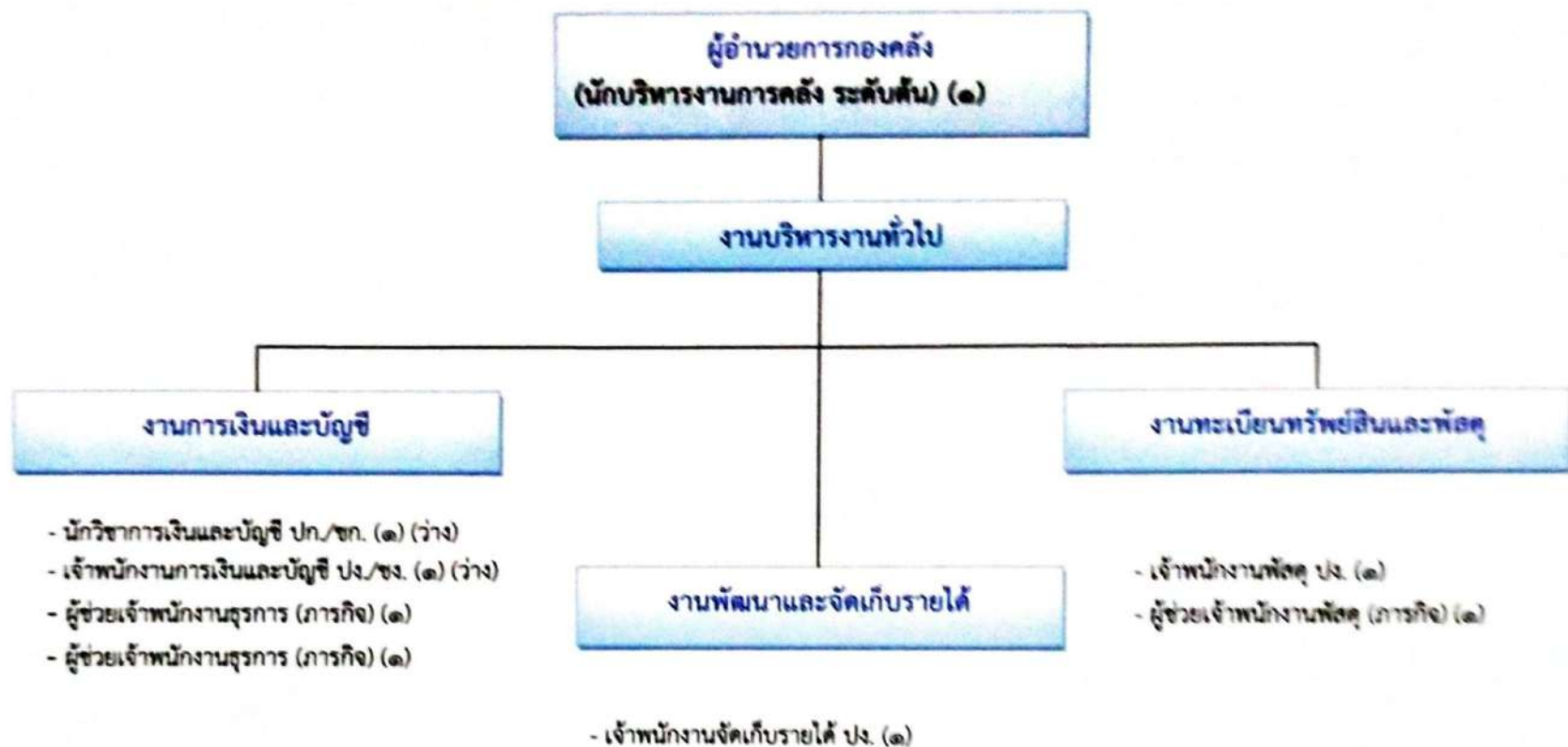


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



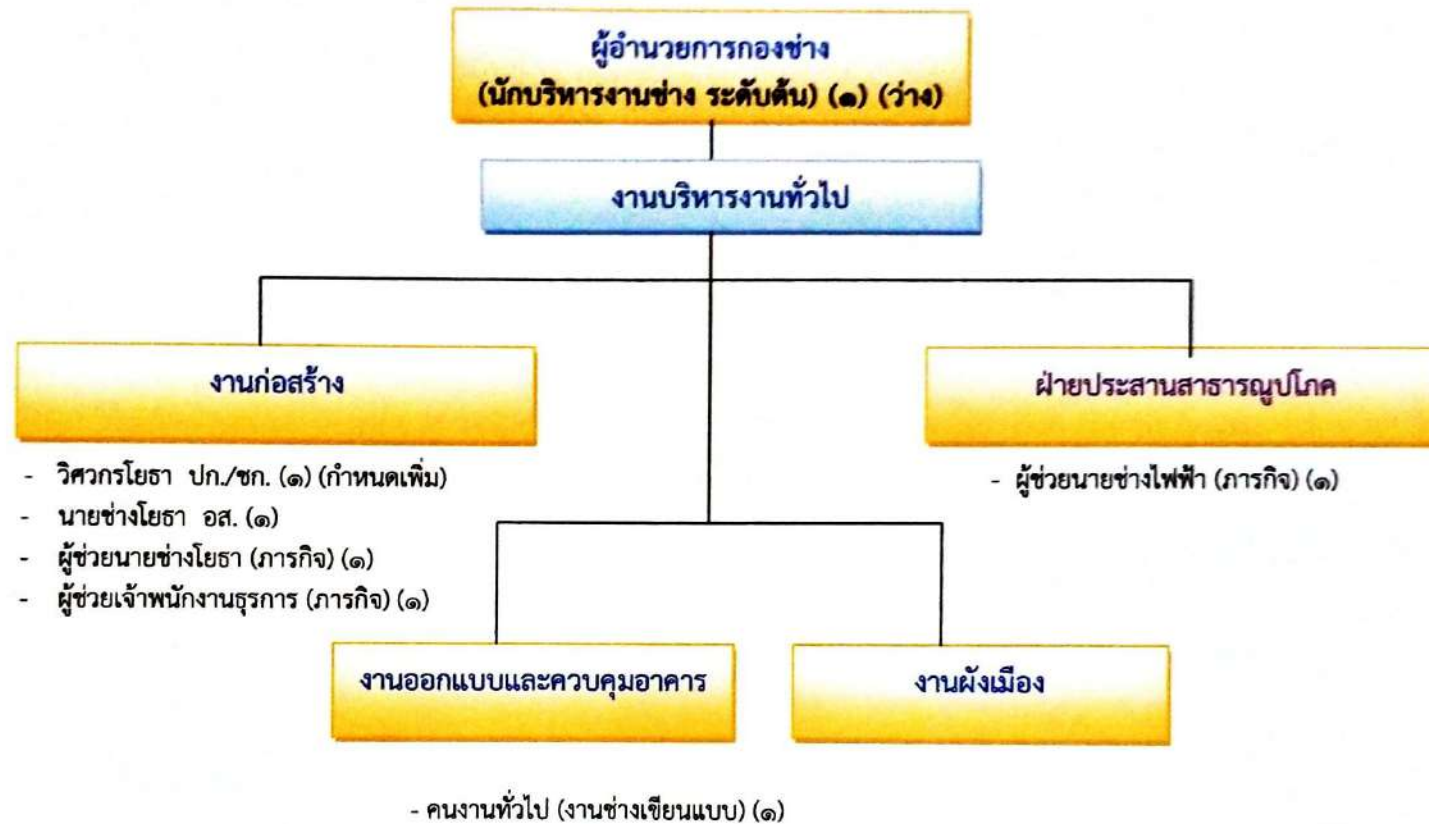
ประเภท ระดับ	จำนวนการฟ้องอื่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู มข./ครู มคค.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๔	๐	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๓	๑๓	๒๖
ไม่คนครอง	๐	๐	๑	๔	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๓	๑๓	๒๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลมาย (๐๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๓	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย (๐๕)



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
กำหนดเพิ่ม	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลมลาย (๑๑)



- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลมาย (๑๔)



- เจ้าพนักงานการเกษตร ปง. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประเภตสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				เงินเดือน							
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	รวม
๑	นายวิรัช พงษ์ภารินทร์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๕๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐ X ๑๖)	๕๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๖๖๓,๕๐๐
๒	นายศุภวัฒน์ สอนจิตตา	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๑ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๓๓๓ X ๑๒)	-	๔๗๔,๖๕๐
	ส่วนีกรวมปลัด (๑๓)													
๓	นางรุ่งลาวัณ ชามแดง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๙๒,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๓๓๓ X ๑๒)	-	๔๔๔,๕๐๐
๔	นายไกรรช แก้วอ่อน	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ท.ท.	ป.ท.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ท.ท.	ป.ท.	๒๒๒,๐๕๐ (๑๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๐๕๐
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)													
๕	นางสุภาพร แสนเกตุ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.ท.ท.	ช.ท.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.ท.ท.	ช.ท.	๓๓๓,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๓,๕๐๐
๖	-ว่าง		๕๖-๓-๐๔-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิ.ท.ท.	ป.ท./ช.ท.	๕๖-๓-๐๔-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิ.ท.ท.	ป.ท./ช.ท.	๓๕๕,๒๒๐ (๒๙,๖๐๑ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๗	จำเริญกุลสุพรรณ บงศ์บุตร	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ท.ว.ป.	ช.ท.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ท.ว.ป.	ช.ท.	๓๒๕,๓๒๐ (๒๗,๑๐๑ X ๑๒)	-	-	๓๒๕,๓๒๐
๘	นายภาณุพงษ์ สมเทพ	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ท.ว.ป.	ป.ท.	๕๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ท.ว.ป.	ป.ท.	๑๓๘,๕๒๐ (๑๑,๕๔๖ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๕๒๐
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (โภชนาการและการจัดการความปลอดภัยในอาหาร)													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๙	นางสุพิชิตา ฮุนสี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๙,๗๖๐ (๑๑,๖๔๘ X ๑๒)	-	-	๑๓๙,๗๖๐
	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)													
๑๐	นางสาวนิตยา ศรีอีกษเรษฐ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๕,๒๕๐ (๑๓,๗๖๙ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายเสถียร ดวงธิดา	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสุนทร บุญคง	ม.๓	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายพิเชษฐ ไชยรา	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสุภา พงษ์นคร	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเนกประสงค์	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเนกประสงค์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายทศวรรษ นวลธม	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประสาทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นายเกียรติชัย อุปการะ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
		พาณิชย์กรรม (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๗	นางสมจิตต์ ดวงสิงมา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	นางสาวแก้วก้อยา ประทุม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (งานบริหารนโยบายแผน)	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบอนโนนสว่าง												
๑๙	นางกิตติยา แสนศรี	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๑	ครู	-	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๑	ครู	-	คศ.๒	๓๒๓,๑๒๐	-	๕๒,๐๐๐	๓๖๕,๑๒๐
		ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)									(๒๖,๓๖๐ X ๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	
		พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นางสาววรรณี อุคทรัพย์	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาย									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๑	นางวิยะดา บนศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๒	ครู	-	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๒	ครู	-	คศ.๑	๒๒๗,๓๒๐	-	-	๒๒๗,๓๒๐
		ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๑๘,๓๐๐x๑๒)			
๒๒	นางสาววีรญา คำมุย	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๔	ครู	-	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๔	ครู	-	คศ.๑	๓๐๓,๖๘๐	-	-	๓๐๓,๖๘๐
		ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๒๕,๓๔๐x๑๒)			
		พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๓	นางกสิณขจร เมืองแสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
		ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๔	นางสาวพาริศา ดวงสิงมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
		ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๙,๐๐๐x๑๒)			
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจานก้อยน้อย												
๒๕	นางสาวล구나 ราชใส	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๓	ครู	-	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๓	ครู	-	คศ.๒	๓๒๐,๖๔๐	-	๕๒,๐๐๐	๓๖๖,๖๔๐
		ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)									(๒๖,๓๖๐ X ๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๒๖	นางสาวนราธิป กรวดนอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๕๔,๕๖๐	-	-	๓๕๔,๕๖๐
		ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๑๖,๘๘๐ X ๑๒)			
		พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	นางสาววนิดา ทุมอุบล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
		ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๘	นางสาวกัญญา สุขนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
		ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)									(๙,๐๐๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมลาย ประเทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน				เงินเดือน				หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน
	กองคลัง (๑๔)													
๒๙	นางสาวจันทร์อรุณ พงระดม	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ค.น.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ค.น.	๕๐๔,๒๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๒๒๐
๓๐	-ว่าง-	-	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	น.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	น.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๓๑	-ว่าง-	-	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	น.ง./ช.ง.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	น.ก./ช.ก.	๒๒๗,๗๐๐	-	-	๒๒๗,๗๐๐
๓๒	นายณัฐวรรณ อินทรสิทธิ์	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	น.ง.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	น.ก.	๑๙๘,๒๒๐	-	-	๑๙๘,๒๒๐
๓๓	นายพัฒนาพงษ์ พลศรีดา	ปวส. บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	น.ง.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	น.ก.	๑๙๘,๒๒๐	-	-	๑๙๘,๒๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๓๔	นางสาววันดา แก้วพรหม	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๒,๕๒๐	-	-	๑๖๒,๕๒๐
๓๕	นางสาวกรรณิศา ศรีพิณสม	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๙,๒๒๐	-	-	๑๕๙,๒๒๐
๓๖	นางสาวนิลฉา แก้วดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๕,๒๒๐	-	-	๑๕๕,๒๒๐
	กองช่าง (๑๕)													
๓๗	-ว่าง-		๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ค.น.	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ค.น.	๓๗๙,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๒๐๐
๓๘	-กำหนดเพิ่ม-		๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	น.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	น.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๓๙	นายกรวทร อินทริวงค์	ปริญญาตรี วศ. (วิศวกรรมโยธา)	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ก.	๓๓๑,๒๕๐	-	-	๓๓๑,๒๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๔๐	นายกันปณัติ ภูเงิน	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๖๕,๒๒๐	-	-	๑๖๕,๒๒๐
๔๑	นายจิรศักดิ์ แก้วก่า	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๙,๐๕๐	-	-	๑๕๙,๐๕๐
๔๒	นางเมธิยา แก้วมุงคณ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๗,๐๐๐	-	-	๑๓๗,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม								เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภ	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๓	นายศิริศักดิ์ สีหา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (งานช่างเขียนแบบ)	-	-	-	คนงานทั่วไป (งานช่างเขียนแบบ)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (แขนงเทคโนโลยีโยธา)										(๙,๐๐๐ X ๓๒)				
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
	-ว่าง-		๕๖-๓-๑๓-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๑๓-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐	
											(๓๖,๘๐๐ X ๑๒)	(๙,๕๐๐ X ๑๒)			
๔๕	นายฉัตรชัย ศรีโคตร	ปวส.	๕๖-๓-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง.	๕๖-๓-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง.	๓๙๖,๐๘๐	-	-	๓๙๖,๐๘๐	
		สาขาวิชา ไฟฟ้ากำลัง									(๒๖,๓๕๐ X ๑๒)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๔๖	นางสาววิตรี ทองโสม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๓๕๐,๒๕๐	-	-	๓๕๐,๒๕๐	
	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตรธุรกิจ)										(๑๖,๕๖๐ X ๑๒)				
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)														
๔๗	นายเทพพงษ์ อินทร์คำน้อย	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	๕๖-๓-๑๔-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๑๔-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อ.ท.	ต้น	๓๙๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐	
											(๓๗,๕๐๐ X ๑๒)	(๙,๕๐๐ X ๑๒)			
๔๘	นายเสน่ห์ รัชชาพล	ปวช. เกษตรกรรม (เกษตรศาสตร์)	๕๖-๓-๑๔-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ป.ง.	๕๖-๓-๑๔-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ป.ง.	๓๑๓,๒๘๐	-	-	๓๑๓,๒๘๐	
											(๙,๕๕๐ X ๑๒)				

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้กรอบแนวทางของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความรอบรู้ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้กรอบแนวทางนี้ โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยจะกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้กรอบแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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