

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปรับปรุงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่



องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง

อำเภอสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปรับปรุงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่



องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง  
อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ให้เหมาะสมอีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ ปริมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ตำแหน่ง)	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๓๗

### ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง อบต.มาโมง ที่ ๒๘๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง**  
**ปรับปรุงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง สามารถวางอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลมาโมง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ว่ามีปัญหาคือความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ มีสาระสำคัญ ดังนี้

### **๔.๑ ปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน**

#### **๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์บ้าน และสัญญาณโทรศัพท์มือถือไม่ครอบคลุม
- ไฟฟ้าสาธารณะและใช้ตามบ้านเรือนไม่เพียงพอ

#### **๔.๑.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

#### **๔.๑.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาด้านการวางแผนครอบครัว
- มีสถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอกับความต้องการ

#### **๔.๑.๔ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำทำการเกษตรในฤดูแล้ง

#### **๔.๑.๕ ปัญหาขาดความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ไม่มีห้องสมุด/ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

#### ๔.๑.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค-บริโภค ได้
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ราษฎรไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ
- ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดเก็บขยะและการทำลายที่ถูกต้อง

#### ๔.๑.๗ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ค่าจ้างแรงงานต่ำ
- ผลผลิตต่อไร่ต่ำ
- ประชาชนมีหนี้สิน
- ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง

#### ๔.๑.๘ ปัญหาด้านสังคม

- ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหายาเสพติด
- ประชาชนว่างงาน

#### ๔.๑.๙ ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- อบต.ขาดงบประมาณในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง, สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก, วางท่อระบายน้ำ, ถนนคอนกรีต, ถนนลาดยางบुकเบิก
- ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นตามหมู่บ้านต่าง ๆ
- บุกเบิก ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก, ถนนหินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย



**๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๔.๒.๔ ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการต่อเติม ก่อสร้าง ขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างทำนบ ปิดเปิด ตามคลองธรรมชาติ

**๔.๒.๕ ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาหาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียหรือขยะลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน

**๔.๒.๗ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี ฯลฯ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดฝึกอบรมบุคลากรในสาขาต่าง ๆ

## **๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาตำบลมาโม่งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ดังนี้

#### ๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ดังนี้

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๖๗(๘))

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

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลมาโม่ง (Vision)

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สู่มาตรฐานคุณภาพชีวิต ร่วมคิดพัฒนาประชารัฐร่วมใจ สุขได้อย่างพอเพียง”

### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

### เป้าประสงค์

๑. จัดให้มีระบบสาธารณสุขมูลฐานและสาธารณสุขการ ระบบคมนาคม ระบบจราจร และผังตำบลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒ .ส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การศึกษา การกีฬา นันทนาการ การดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการเพื่อเอาชนะยาเสพติด งานด้านสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สนับสนุนระบบเศรษฐกิจชุมชน ตามแนวพระราชดำริ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย และการใช้พลังงานทดแทน

๖. ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### ➤ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวนถนน/ระบบระบายน้ำ/ที่ได้ตามที่ อบต. กำหนดเพิ่มขึ้น
- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับปรับปรุง
- จำนวนพื้นที่ที่มีระบบจราจร/ผังตำบลได้มาตรฐาน
- จำนวนพื้นที่ที่มีระบบไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

##### ➤ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชากรในวัยแรงงาน (๑๘-๖๐ ปี) ที่มีงานทำและมีรายได้
- ประชากรที่ด้อยโอกาส (คนพิการ คนชรา ผู้ป่วยเอดส์) ที่ได้รับการสงเคราะห์เพิ่มขึ้น
- เด็กที่ผ่านการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานภาคบังคับ
- ผู้ติดยาเสพติดลดลง
- ประชาชนในตำบลมาโม่งออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น
- ประชากรในพื้นที่มาโม่ง ได้รับการป้องกันจากโรคติดต่อ
- ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่อาเซียน

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

##### ➤ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่ตำบลมาโม่ง เข้าร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนที่สัญจรไปมาไม่ได้รับอุบัติเหตุ
- อปพร.มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน/พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และ การท่องเที่ยว

➤ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

- ศูนย์กลางในการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางเกษตร ศูนย์ข้อมูลทางการเกษตร และเป็นเวทีชาวบ้านเพื่อการวางแผนพัฒนา
- ประชาชนเข้าถึงแหล่งทุนที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้
- รายได้จากจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มขึ้น
- ประชาชนที่ใช้ประโยชน์จากเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

➤ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

- ประชาชนได้ร่วมกันปลูกป่าในตำบลและร่วมกันดูแลรักษา
- การพัฒนาความสะอาดในตำบลมาโม่ง ๑๐ หมู่บ้าน
- การพัฒนาคุณภาพสร้างความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
- ประชาชนในพื้นที่ เข้าใจถึงวิธีการกำจัดให้ถูกต้อง
- ประชาชนในพื้นที่ตำบลมาโม่ง รู้จักใช้พลังงานทดแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

➤ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานจารีตประเพณี
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สืบสานจารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ โบราณวัตถุ และโบราณสถานในท้องถิ่น
- เด็ก เยาวชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

➤ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

- บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม
- อบต.มาโม่ง มีเครื่องมือเครื่องใช้ ในการบริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- การพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- การปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- การส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- การพัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กรเพื่อรองรับ

**คำเป้าหมาย**

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบจราจร ผังตำบล ได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ ที่มั่นคงและยั่งยืน บริการด้านสวัสดิการสังคม กีฬา นันทนาการ การศึกษา และการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของตำบลมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ประชาชนมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ

๔. การส่งเสริมการค้า การลงทุน ผลិតภัณฑ์ชุมชน การท่องเที่ยว ในท้องถิ่น อย่างมั่นคงและยั่งยืน สู่ประชาคมอาเซียน

๕. ระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน

๖. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ คง อยู่สืบไป

๗. การบริหารจัดการขององค์กรดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

### **กลยุทธ์ในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา**

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีกลยุทธ์ดังนี้**

- ๑.๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อนระบบระบายน้ำ
- ๑.๒. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓. จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔. พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีกลยุทธ์ดังนี้**

- ๒.๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ แบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒.๔. ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๒.๕. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

๒.๖. ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนงานพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๒.๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีกลยุทธ์ดังนี้**

๓.๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๓.๒. พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีกลยุทธ์ดังนี้**

๔.๑. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดนเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

- ๔.๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๔. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๕. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีกลยุทธ์ดังนี้**

- ๕.๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีกลยุทธ์ดังนี้**

- ๖.๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
- ๖.๓. เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
- ๖.๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชน และประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีกลยุทธ์ดังนี้**

- ๗.๑. พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กรเพื่อรองรับ

ประชาคมอาเซียน

**จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง**

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สู่มาตรฐานคุณภาพชีวิต ร่วมคิดพัฒนาประชารัฐร่วมใจ สุขได้อย่างพอเพียง

**ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบ



จากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

จากการประชุมประชาคม สรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นรวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ประชาคมตำบล ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง คือการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนาของตำบลมาโมง ได้นำข้อมูลมาจากการจัดเวทีประชาคม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาศักยภาพในการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายในตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกตำบล ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของตำบล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT Analysis เป็นเครื่องมือ ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. นโยบายผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครอบคลุมการพัฒนาหลายด้าน เช่น การศึกษา สาธารณสุข ด้านกีฬา ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา
๓. ระบบสภาเข้มแข็ง การพัฒนาโครงการต่างๆต้องผ่านความเห็นชอบจากสภา
๔. การเมืองระดับท้องถิ่นไม่มีปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรง
๕. นโยบายผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้าน การศึกษา สาธารณสุข ด้านกีฬาป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
๖. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและปลูกฝังแก่เยาวชนคนรุ่นหลัง
๗. มีพืชเศรษฐกิจสำคัญในการเพิ่มรายได้ เช่น ยางพารา เงาะ ลองกอง มังคุด ทุเรียน สะตอ ฯลฯ
๘. มีการรวมกลุ่มแม่บ้านทำขนมขายเป็นการสร้างอาชีพและส่งเสริมรายได้
๙. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๑๐. มีน้ำตกไอรบองเป็นสถานที่ให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ

๑๑. พื้นที่ตำบลมาโมงมีต้นน้ำและผืนป่าที่อุดมสมบูรณ์ มีสัตว์ป่า และต้นไม้เก่าแก่ที่ควรอนุรักษ์ไว้ให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาเรียนรู้

### **จุดอ่อน (Weakness)**

๑. สมาชิกสภาฯยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอกับโครงการพัฒนาทำให้การพัฒนายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. ยังมีประชาชนบางส่วนที่ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโครงการ
๔. การเมืองท้องถิ่นมีส่วนทำให้ประชาชนเกิดการแตกแยก
๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง กฎหมาย การเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วม
๖. ยุคโลกไร้พรมแดนเข้ามามีบทบาททำให้สังคมเปลี่ยนวิถีชีวิตไปจากเดิม เยาวชนใช้เวลาว่างสำหรับการเล่นเกมส์ ทำให้เกิดปัญหาครอบครัวและชุมชนอ่อนแอ
๗. ชุมชนมีความผูกพันกันในระดับต่ำ มีการอพยพย้ายถิ่นฐาน คนหนุ่มสาวไปทำงานต่างถิ่นทิ้งผู้สูงอายุกับเด็กเฝ้าบ้าน
๘. คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐาน
๙. ประชาชนขาดคุณภาพชีวิต
๑๐. เยาวชนติดยาเสพติด
๑๑. ไม่มีการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาของประชาชน
๑๒. การว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
๑๓. การลักขโมยผลผลิตทางการเกษตร
๑๔. ประสบปัญหาทางพาราดกต่ำ ผลไม้ราคาตกไม่มีตลาดนำส่ง
๑๕. กลุ่มอาชีพ ยังขาดความเข้มแข็ง การสนับสนุนงบประมาณขาดความต่อเนื่อง
๑๖. เนื่องจากราคาสินค้าสูงขึ้นเกือบทุกประเภทแต่ผลผลิตในพื้นที่ตกต่ำ ประชาชนขาดกำลังซื้อของอุปโภคบริโภค
๑๗. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๑๘. ประชาชนบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการพึ่งตนเอง
๑๙. ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒๐. ขาดประสิทธิภาพการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจ และการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๒๑. มีการตัดไม้ทำลายป่าและล่าสัตว์ป่า ทำให้ป่าไม้ถูกทำลายและสัตว์ป่าสูญพันธุ์
๒๒. ประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่และกำจัดขยะในแม่น้ำลำคลองทำให้ขยะล้นเมือง น้ำเสียและสูญเสียระบบนิเวศน์
๒๓. ประชาชนขาดความรู้เรื่องการจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

### **โอกาส (Opportunity)**

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ อปท.พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานบริการสาธารณะ
๒. รัฐบาลส่งเสริมด้านการศึกษา

๓. หน่วยงานต่างๆส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. มีการประสานแผนงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๖. กระทรวงพัฒนาสังคมได้จัดตั้งเครือข่ายพัฒนาสตรี และครอบครัว
๗. รัฐบาลมีนโยบายแก้ปัญหาความยากจนโดยส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๘. หน่วยงานราชการมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๙. มีโครงการพระราชดำริที่เอื้อต่อโครงการพัฒนา
๑๐. นโยบายเขตการค้าเสรีและประชาคมอาเซียนทำให้เกิดโอกาสในการขยายตลาดสินค้า
๑๑. เป็นทางผ่านหากมีการเปิดด่านชายแดนภูเขาทองในอนาคต เกิดผลดีด้านการตลาดและการค้า
๑๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๑๓. หน่วยงานภาครัฐให้การส่งเสริมในการอนุรักษ์และปลูกป่าทดแทน

### **อุปสรรค (Threat)**

๑. นโยบายรัฐบาลและระบบราชการไม่สามารถสร้างความมั่นใจกับประชาชน
๒. เหตุความไม่สงบในพื้นที่
๓. เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาททำให้สังคมขาดจริยธรรม ชุมชนอ่อนแอ
๔. เครือข่ายยาเสพติดภายนอกและการระบาด
๕. การส่งเสริมจากภาครัฐขาดความต่อเนื่อง
๖. พ่อค้าคนกลางเอาเปรียบเกษตรกรโดยกดราคาผลผลิตทางการเกษตร
๗. กลุ่มเกษตรกรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือตนเอง โดยเฝ้ารอความช่วยเหลือจากรัฐ
๘. เนื่องจากราคาสินค้าสูงขึ้นเกือบทุกประเภท ส่งผลให้เศรษฐกิจชะงักงันเกิดภาวะเงินเฟ้อ
๙. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๑๐. ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๑. ขาดประสิทธิภาพการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจ และการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๑๒. ฝนไม่ตกตามฤดูกาล ผลผลิตไม่แน่นอน
๑๓. เกิดเหตุภัยพิบัติทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
๑๔. หน่วยงานภาครัฐขาดการส่งเสริมในการอนุรักษ์และปลูกป่าทดแทนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๑๕. การเปลี่ยนแปลงของสภาพทางภูมิศาสตร์

### **๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

#### **๖.๑ ภารกิจหลัก**

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

## ๖.๒ ภารกิจจริง

- ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ด้านการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และผังเมือง
- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ ตำแหน่ง ๕๐ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๐ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๕ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เพื่อมาเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลมาโมง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ SWOT มาใช้ในการช่วยวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

## การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

**S**

### จุดแข็ง

๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน  
ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง
๔. เปิดโอกาสให้พัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

**W**

### จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป

**O**

### โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. เนื่องจาก  
เป็นภูมิลำเนาของตัวเอง
๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ  
การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

**T**

### ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. เป็นพื้นที่ชนบทห่างไกลจากตัวเมือง ทำให้ขาด  
แคลนข้าราชการ

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p><b>W</b></p> <p><b>S</b> <u>จุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<p><b>W S</b> <u>จุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สิ่งแวดล้อม นิติกร ตรวจสอบภายใน</li> <li>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</li> </ol>
<p><b>O</b> <u>โอกาส</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือพัฒนา อบต. ดี</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ ของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>T</b> <u>ข้อจำกัด</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก</li> <li>ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน</li> <li>งบประมาณในการพัฒนาตำบลมีน้อย</li> </ol>

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ตำแหน่ง)

#### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมงพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ได้วิเคราะห์ภารกิจแล้วจึงกำหนดส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๗ งานเทศกิจ</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๐ งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. ส่วนสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๕.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๐ งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๕.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	

โครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง</li><li>- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่าย</li><li>- งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท</li><li>- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายในและภายนอก</li><li>- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้</li><li>- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา</li><li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานควบคุมภายใน</li></ul>	



**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด(๐๑)</b>								
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก..	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใช้บัญชี กสธ.
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใช้บัญชี กสธ.
๗.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใช้บัญชี กสธ.
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพกู้ภัย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใช้บัญชี กสธ.
๒	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง(๑๕)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองการศึกษา(๑๘)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใช้บัญชี กสธ.
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖	<b>กองการศึกษา (ต่อ)</b> <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รร.พ.๑๐</b>	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์พัฒนา</b>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	-	-	-	
๑	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	-	-	-	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	<b>รวม</b>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๙</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>+๑</b>	-	-	

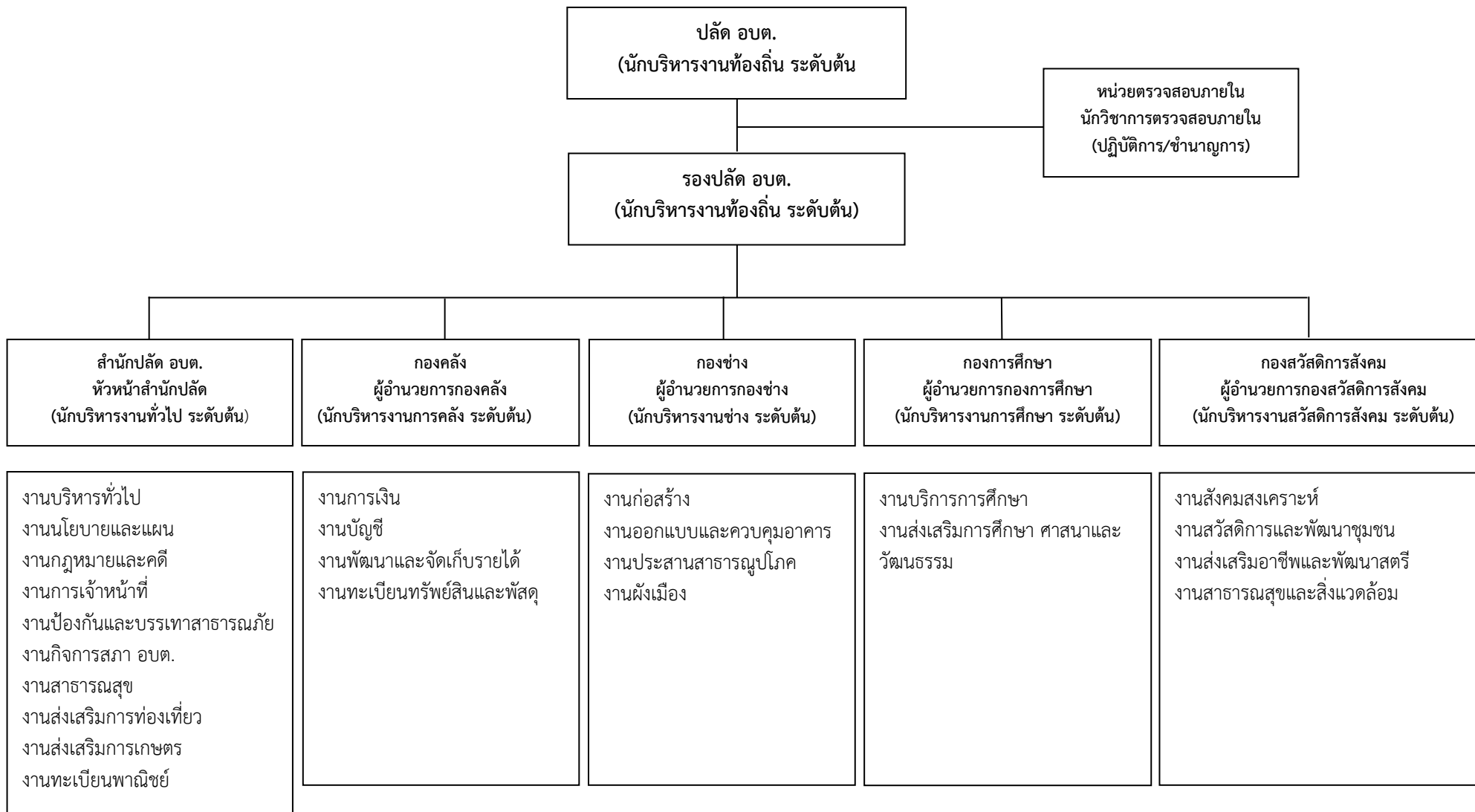
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

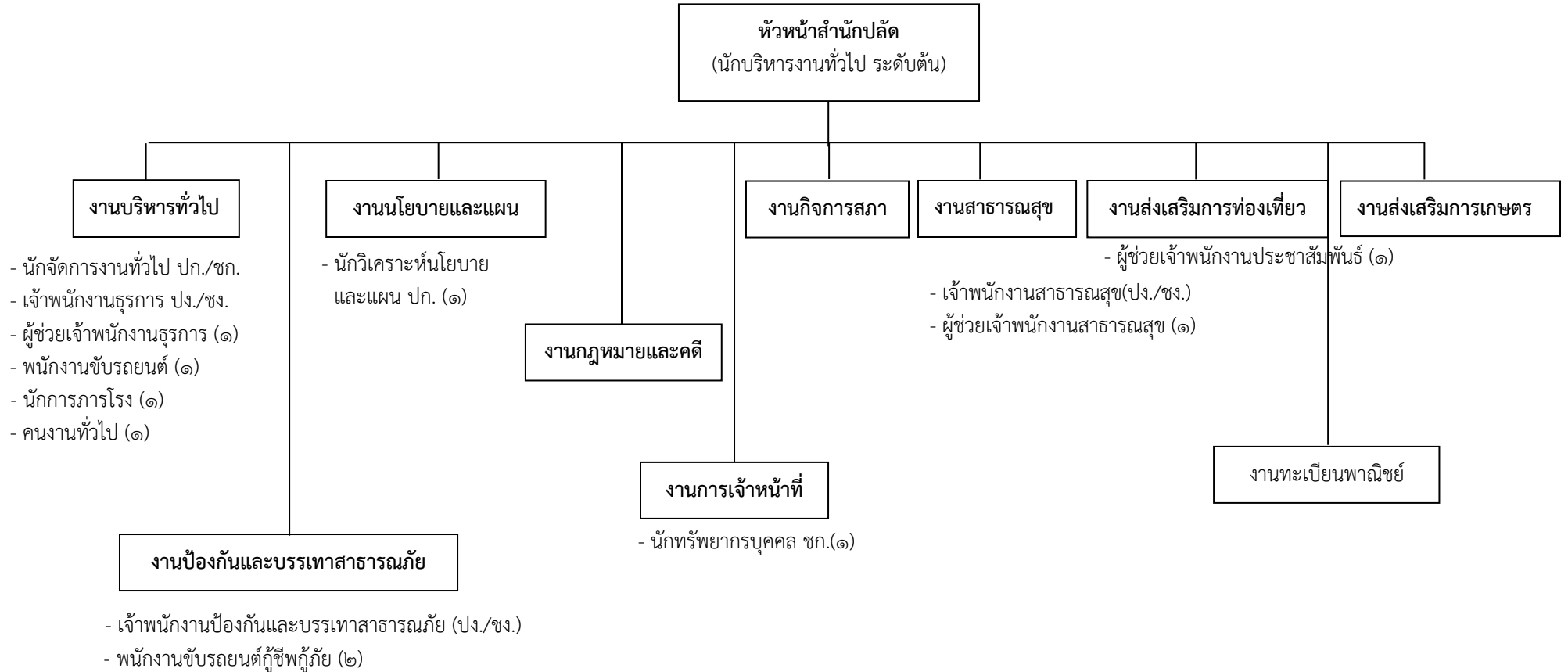
ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๕,๔๗๓,๒๙๕	๔๗,๗๔๖,๙๕๙.๗๕	๕๐,๑๓๔,๓๐๗.๗๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.มาโมง

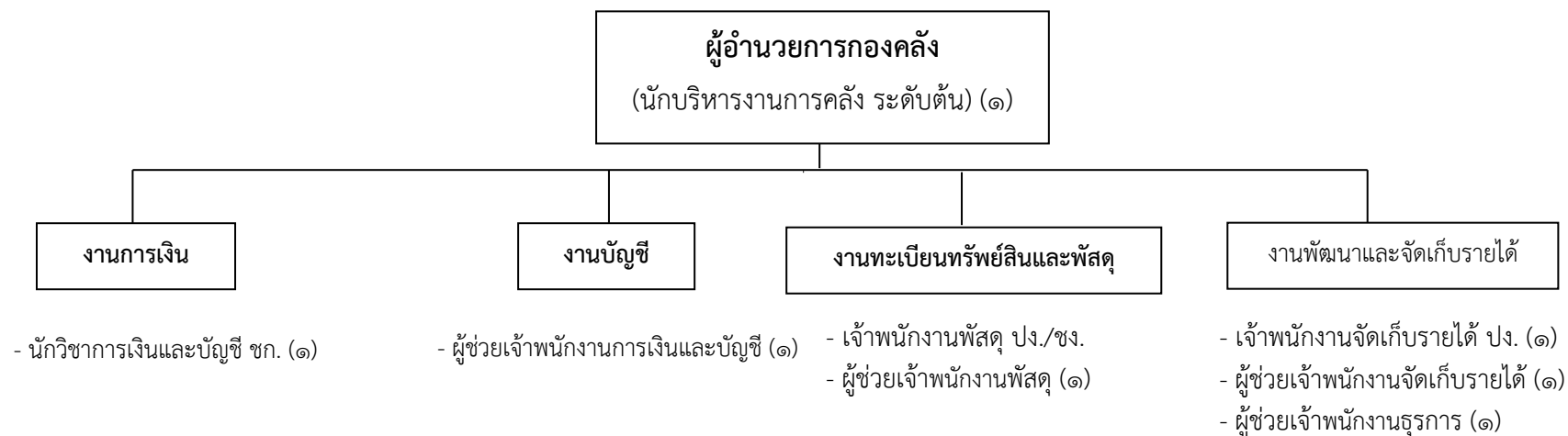


## โครงสร้างสำนักปลัด



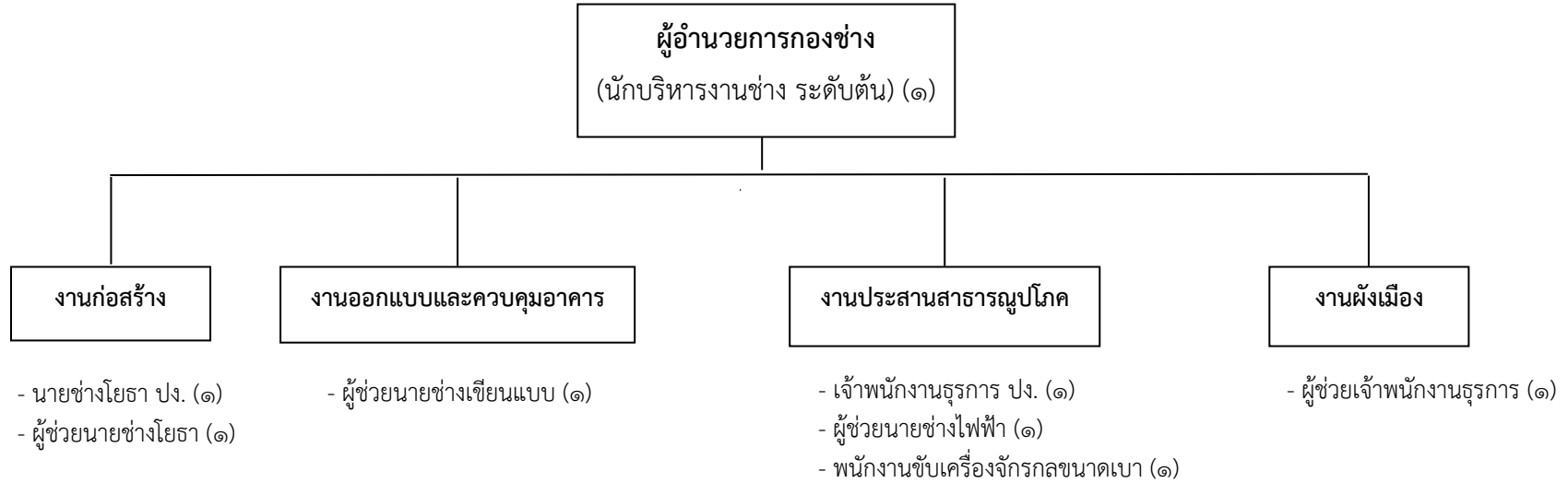
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๔	๑๐

## โครงสร้างกองคลัง



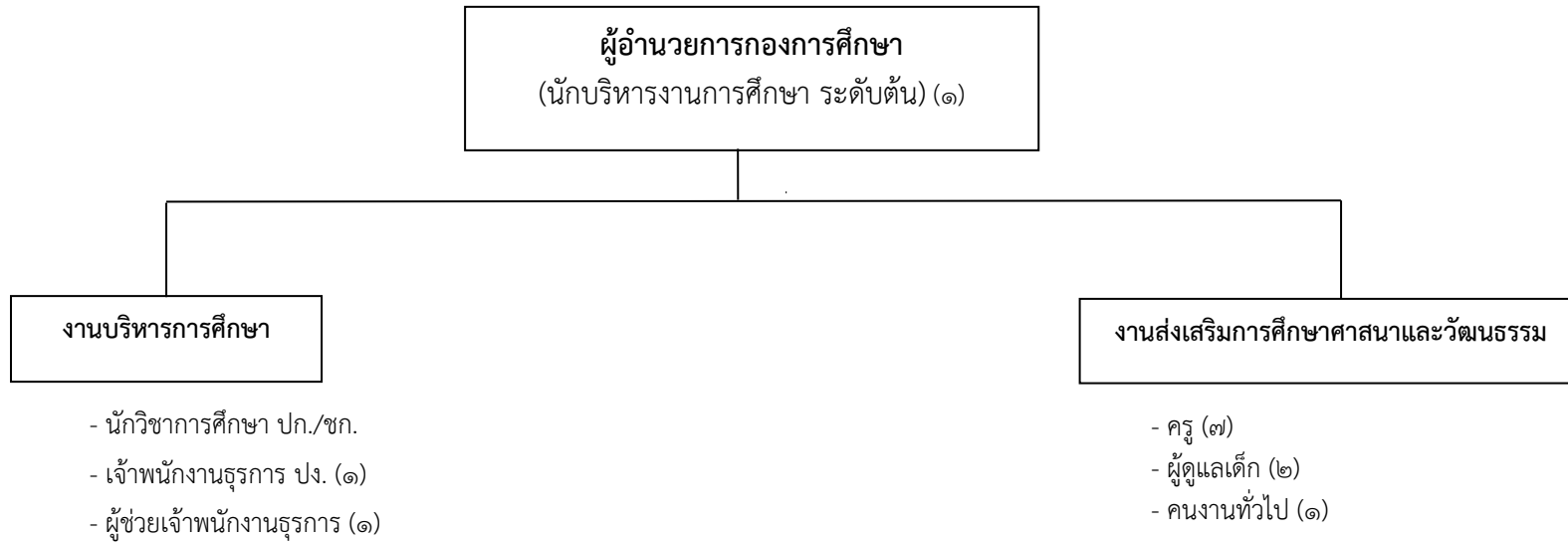
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๔	-	๗

## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๑	๘

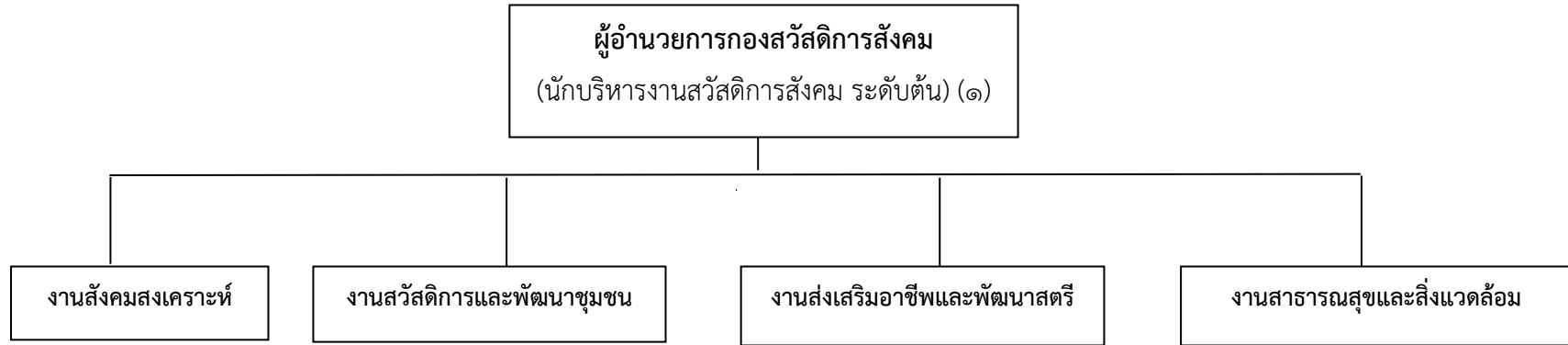
## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู/ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๗	-	๓	๑	๑๓



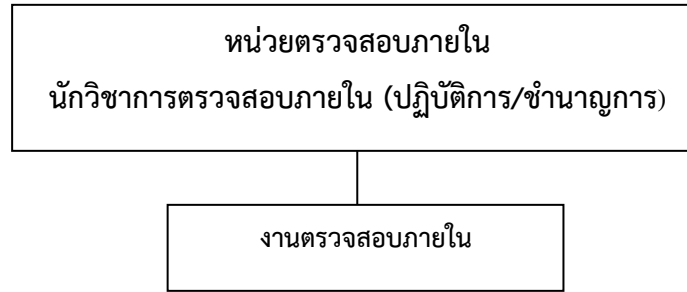
## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)    - นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง มีหน้าดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย