



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน
อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๗๗๙๕-๑๑๑๒

โทรสาร.๐-๗๗๙๕-๑๑๑๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คํานํา

๑. หลักการและเหตุผล

๑-๒

๒. วัตถุประสงค์

๓

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔-๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๗-๒๒

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒๓-๓๔

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๓๕-๓๗

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๓๘-๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔๓-๖๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๖๑-๖๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๖๕-๗๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๗๑-๗๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๗๘-๘๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ

๘๑

ภาคผนวก

* ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

* ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

* คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ๒๐๙/๒๕๖๘ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนได้ปรับปรุงแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

เมษายน ๒๕๖๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

อาศัยอำนาจตามอำนาจความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ดังนี้

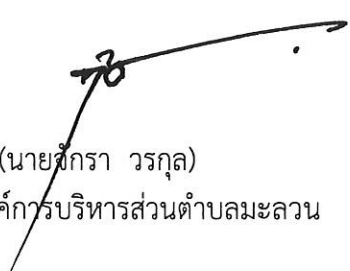
ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่ง ระดับ และเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๘


(นายจักรา วรกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป เรียบร้อยแล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีหลักการและเหตุผลดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ กำหนดให้ในระหว่างการประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลียวจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการระทบงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มขึ้น
- (๔) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มขึ้น
- (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๔ กำหนดให้การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ที่ ๑๒๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ

การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ประวัติความเป็นมาของตำบลมะลวน

ตำบลมะลวนนี้ มาจากคำว่าม้าล้งเนื่องจากมีวัดอยู่วัดหนึ่งตั้งอยู่ตรงกันข้ามกับองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนในปัจจุบัน ฝั่งคลองทางทิศใต้วัดนี้ไม่มีประวัติว่าสร้างในสมัยใด แต่ตั้งขึ้นภายหลังวัดน้ำรอบ ด้วยเหตุที่เรียกว่ามะลวน ก็มาจากคำว่าม้าล้งคือวัดนี้มีสระน้ำอยู่สระหนึ่ง กว้าง ๒๐x๒๐ เมตร ปัจจุบันยังคงมีให้เห็นอยู่เป็นรูปสระน้ำริมสระในสมัยโบราณมีรูปปั้นม้า ๑ ตัว ทำด้วยหินอ่อนและมีรูปตรงกันม้าข้างตัวม้าเขียนเป็นภาษาขอม คนในตำบลมะลวนไม่มีใครสามารถอ่านออก บังเอิญได้มีคนเดินทางมาจากเมืองละโว้ (ลพบุรีในปัจจุบัน) เขาก็อ่านว่าในตัวม้านี้มีเงินทองเพชรนิลจินดา แต่ถ้าใครไม่มีวาสนา จะเอาออกมาไม่ได้โดยการเอามือล้งเข้าไปในกันม้าและจับเอาแก้วแหวนเงินทองแต่ไม่มีใครสามารถเอาออกมาได้ เพราะเมื่อกำมือจะเอามือออกจากกันม้าไม่ได้จะต้องวางของและแบมือออกมา ชาวบ้านจึงเรียกกันว่าม้าล้ง และเปลี่ยนมาเป็นมะลวนในปัจจุบัน

อีกประวัติหนึ่งของตำบลมะลวนในสมัยสงครามที่พม่ายกทัพเข้ามาตีเมืองไทย และพม่าได้เข้ามาตั้งค่ายอยู่ทางทิศตะวันออกของวัดมะลวนและจะจับคนไทยไปขังไว้ในค่ายคนไทยจึงทำการสู้รบกับพม่าเมื่อพม่าตายไปก็จะนำไปฝังที่ ป่าช้า (เปรตพม่า) ในปัจจุบันได้มีอีกประวัติความเป็นมาหนึ่ง คือเมื่อสมัยจะมีการก่อสร้างทางรถไฟ ประมาณ ๒๐๐ ปีที่แล้ว คนจีนเริ่มมาอยู่ตลาดคูแพรก แต่ก่อนเป็นตลาดคูแพรกนี้นับตั้งแต่วัดแหลมไผ่-หัวหาร มีบ้านคน ๓ บ้านเท่านั้น เป็นทุ่งโล่งมีแนวถนนเป็นเลา ๆ สงสัยว่าสร้างในสมัยมะลวนรุ่งเรืองและในทุ่งมีม้ามากคนจีนเห็นม้าจึงพูดว่าที่นี่มีม้าล้ง ๆ คือพูดไม่ชัดนั่นเอง สรุปคือมีม้าล้ง ๆ นั่นเอง จึงได้เพี้ยนมาเป็นมะลวนในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เดิมเป็นสภาตำบลมะลวน ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ต่อมาคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สุราษฎร์ธานีได้ให้ความเห็นชอบในการปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๑ ปัจจุบันทำการถาวรอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ ตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอพุนพิน โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพิน ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๑๒๕ ไร่

ทิศเหนือ จดเขตตำบลคลองไทร อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ทิศใต้ จดเขตตำบลหัวเตย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ทิศตะวันออก จดเขตตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ทิศตะวันตก จดเขตตำบลบางอน อำเภอพุนพิน และอำเภอวิภาวดี
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท โดยเฉพาะทางทิศตะวันตกพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าอุดมสมบูรณ์ มีลำคลองไหลผ่านตลอดแนว พื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ และการเกษตรอื่น ๆ ทางทิศตะวันออกสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองมะลวนไหลผ่าน เป็นที่ตั้งชุมชนและพื้นที่การเกษตร การทำนาข้าว และเลี้ยงสัตว์

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ฤดูร้อนและฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไปและฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ลักษณะของดิน เป็นส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา สวนผลไม้ต่าง ๆ และพืชผักต่างๆ แต่ในช่วงฤดูแล้งดินประเภทนี้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้ทำให้เกิดปัญหาในการเพาะปลูก

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑.๕.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน คือ คลองมะลวน , คลองสินทอง , ห้วยตันตอ

๑.๕.๒ มีแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น คือ อ่างเก็บน้ำพรุค้อ , อ่างเก็บน้ำบ้านต้นปาบ , คลองชลประทาน

๑.๖ ลักษณะของป่าไม้ มีสวนป่าเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๘ ตำบลมะลวน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง การแบ่งเขตการปกครองของตำบลมะลวน แบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ปกครองหมู่บ้าน	ตำแหน่ง
๑	บ้านหัวหาญ	นายไชยชนะ รัตนวิจิตร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
๒	บ้านตลาดมะลวน	นายสหเอก ลวณะสกล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
๓	บ้านดอนแฝก	นางจิราวรรณ นิจจันทรพันธ์ศรี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓
๔	บ้านกลาง	นายธวัช สำลี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔
๕	บ้านต้นปาบ	นายประเสริฐ วิชัยดิษฐ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
๖	บ้านห้วยกรวด	นายชัยวัฒน์ วรกุล	กำนันตำบลมะลวน
๗	บ้านไผ่พระ	นายบรรจบ โชคราช	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
๘	บ้านคลองสินทอง	นายณรงค์ศักดิ์ สิงห์พล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘
๙	บ้านหนองพลอง	นายธีระวัฒน์ พึ่งชาติ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร จำนวน ๗,๖๕๑ คน แยกเป็นชาย ๔,๕๐๖ คน หญิง ๓,๑๔๕ คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนกรมการปกครอง ณ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖) โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร						จำนวนครัวเรือน	
		ชาย		หญิง		รวม			
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	บ้านหัวหาญ	๑๘๕	๑๘๑	๑๙๙	๑๙๒	๓๘๔	๓๗๘	๑๔๒	๑๔๒
๒	บ้านตลาดมะสวน	๒๔๖	๒๓๔	๒๙๗	๒๘๙	๕๔๓	๕๒๓	๒๕๔	๒๕๕
๓	บ้านดอนแฝก	๒๕๐	๒๔๑	๒๕๕	๒๔๙	๕๐๕	๔๙๐	๑๔๙	๑๔๙
๔	บ้านกลาง	๑๙๐	๑๘๘	๑๙๕	๑๙๓	๓๘๕	๓๘๑	๑๐๙	๑๑๐
๕	บ้านต้นปาบ	๒,๒๙๕	๒,๒๓๖	๘๒๖	๘๐๖	๓,๑๒๑	๓,๐๔๒	๑,๗๕๖	๑,๗๖๐
๖	บ้านห้วยกรวด	๕๐๓	๕๒๕	๕๑๑	๕๒๐	๑,๐๑๔	๑,๐๔๕	๔๐๘	๔๒๖
๗	บ้านไผ่พระ	๑๓๑	๑๓๒	๑๓๘	๑๔๓	๒๖๙	๒๗๕	๑๑๗	๑๑๘
๘	บ้านคลองสินทอง	๕๑๕	๕๑๗	๔๗๙	๔๗๘	๙๙๔	๙๙๕	๕๑๗	๕๒๕
๙	บ้านหนองพลอง	๒๔๗	๒๔๗	๒๗๔	๒๗๕	๕๒๑	๕๒๒	๑๘๙	๑๘๙
รวม		๔,๕๖๒	๔,๕๐๖	๓,๑๗๔	๓,๑๔๕	๗,๗๓๖	๗,๖๕๑	๓,๖๔๑	๓,๖๗๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๔.๑.๑ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมะสวน จำนวน ๒ แห่ง คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลมะสวน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลมะสวน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ ตำบลมะสวน

๔.๑.๒ โรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมะสวน ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประถมศึกษา เขต ๒ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

- โรงเรียนวัดแหลมไผ่ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลมะสวน
- โรงเรียนวัดห้วยกรวด ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลมะสวน

๔.๑.๓ โรงเรียนเอกชน ๑ แห่ง คือโรงเรียนพันธศึกษา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลมะสวน

๔.๑.๔ โรงเรียนอนุบาล ๑ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลกองบิน ๗ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลมะสวน

๔.๒ การสาธารณสุข ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะสวน มีสถานบริการด้านสาธารณสุข จำนวน ๓ แห่ง คือ

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะสวน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลมะสวน

๔.๒.๒ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยกรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลมะสวน

๔.๒.๓ โรงพยาบาลกองบิน ๗ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลมะสวน

- ข้อมูลปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลมะสวน จากการเก็บข้อมูลทางสถิติของ รพ.สต. มะสวนและ รพ.สต.บ้านห้วยกรวด (แผนสุขภาพชุมชน) พบว่าปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่

รับผิดชอบ มีปัญหาด้านสุขภาพที่สามารถสรุปได้ ๒ กลุ่มปัญหา คือ กลุ่มปัญหาด้านสุขภาพ และกลุ่มปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ (๑) โรคเบาหวาน (๒) โรคโควิด - ๑๙ (๓) โรคความดันโลหิตสูง (๔) โรคไข้เลือดออก (๕) โรคมะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก (๖) สุขภาวะผู้สูงอายุ (๗) สุขภาพช่องปาก (๘) ภาวะโภชนาการ (๙) โรคมะเร็งลำไส้ (๑๐) อุบัติเหตุ (๑๑) ตุ่มครองผู้บริโภคร

๔.๓ อาชญากรรม/ยาเสพติด มีหน่วยบริการประชาชน ๒ แห่ง

๔.๓.๑ หน่วยบริการประชาชนตำบลมะลวน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลมะลวน

๔.๓.๒ หน่วยบริการประชาชนตำบลบ้านห้วยกรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลมะลวน

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพไว้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังนี้

๑) ผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน ๑,๐๐๑ ราย
๒) ผู้พิการที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ	จำนวน ๑๓๙ ราย
๓) ผู้ป่วยเอดส์ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	จำนวน ๐ ราย
๔) จำนวนเด็กแรกเกิดที่ขอรับเงินอุดหนุน	จำนวน ๙๕ ราย

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง ถนนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังนี้
รายละเอียดทะเบียนสายทางที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพนม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดูเอกสารในภาคผนวก ๑

๕.๒ การไฟฟ้า ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนมีไฟฟ้าใช้ ร้อยละ ๙๙ ของครัวเรือนทั้งหมด

๕.๓ การประปา ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนใช้น้ำประปาจากประปาหมู่บ้านทั้งหมด
ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๕.๔ โทรศัพท์ มีระบบโทรศัพท์พื้นฐาน และระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ครอบคลุมทุกพื้นที่ของตำบล
มะลวน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ทุก
หมู่บ้าน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ประกอบอาชีพ
เกษตรกรรม โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ข้าว และพืชผักต่างๆ

๖.๒ การประมง ประชาชนบางส่วนมีการทำการประมงน้ำจืด เลี้ยงปลา

๖.๓ การปศุสัตว์ ประชาชนบางส่วนมีการเลี้ยงวัวเนื้อ วัวพื้นเมือง หมู ไก่ แพะ

๖.๔ การบริการ มีสถานบริการน้ำมัน จำนวน ๔ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว มีสถานที่เชิงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ วัดแหลมไผ่ วัดมะลิวัลย์ และวัดห้วยกรวด

๖.๖ อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน มีโรงงานผลิตและแปรรูปไม้ยางพารา
จำนวน ๑ แห่ง

๖.๘ แรงงาน เนื่องจากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
การใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานในพื้นที่ และมีแรงงานที่เป็นคนต่างด้าวบางส่วน

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	ครัวเรือน	พื้นที่(ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านหัวหาญ	๑๙๗	๑๙๘	๑๓๙	๓,๓๖๕
หมู่ที่ ๒ บ้านตลาดมะลวน	๒๓๑	๒๙๕	๒๔๖	๑๔๐
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนแฝก	๒๔๘	๒๕๕	๑๔๔	๓,๒๐๐
หมู่ที่ ๔ บ้านกลาง	๑๘๖	๑๗๙	๑๐๓	๑,๔๐๐
หมู่ที่ ๕ บ้านต้นปาบ	๒,๐๐๔	๘๗๒	๑,๗๒๘	๔,๒๕๐
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยกรวด	๕๐๐	๕๐๗	๓๙๗	๗,๕๐๐
หมู่ที่ ๗ บ้านไผ่พระ	๑๓๓	๑๔๓	๑๑๕	๓,๕๐๐
หมู่ที่ ๘ บ้านคลองสินทอง	๕๐๗	๔๘๓	๔๙๙	๑๘,๗๕๐
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองพลอง	๒๔๖	๒๗๔	๑๘๗	๖,๐๒๐
รวม	๔,๒๕๒	๓,๒๐๖	๓,๕๕๘	๔๘,๑๒๕

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

๗.๒.๑ การทำสวนยางพารา

ชื่อหมู่บ้าน	ยางพารา				
	(ครัวเรือน)	(ไร่)	(กก./ไร่)	(บาท./ไร่)	(บาท./ไร่)
บ้านหัวหาญ	๒๕	๒๔๒	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
ตลาดมะลวน	๒	๑๗	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านดอนแฝก	๓๐	๑๗๕	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านกลาง	๒๐	๑๘๕	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านต้นปาบ	๖๕	๑,๘๐๐	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านห้วยกรวด	๒๕๐	๔,๘๑๘	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านไผ่พระ	๑๕	๑๔๕	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านคลองสินทอง	๓๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านหนองพลอง	๑๐๕	๒,๒๑๖	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
สรุปรวม	๘๖๒	๒๕,๓๘๒	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๗.๒.๒ การทำสวนปาล์มน้ำมัน

ชื่อหมู่บ้าน	ปาล์มน้ำมัน				
	(ครัวเรือน)	(ไร่)	(กก./ไร่)	(บาท./ไร่)	(บาท./ไร่)
บ้านหัวหาญ	๘๕	๘๕๔	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
ตลาดมะลวน	๕	๕๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านดอนแฝก	๖๐	๒,๘๕๗	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านกลาง	๓๐	๒๗๓	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านต้นปาบ	๑๕	๓๗๐	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านห้วยกรวด	๘๕	๑,๑๙๑	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านไผ่พระ	๔๓	๑,๓๐๐	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านคลองสินทอง	๓๐	๓๕๗	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านหนองพลอง	๓๐	๑๑๕	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
สรุปรวม	๓๘๓	๗,๓๖๗	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา ๖๖.๓๐ มิลลิเมตร/ปี
- แหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองมะลวน
- แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น จำนวน ๒ แห่ง คือ คลองส่งน้ำชลประทาน และ อ่างเก็บน้ำพรุค้อ

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

- ระบบประปาหมู่บ้าน

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๓ แห่ง ได้แก่

- วัดมะลิวัลย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านกลาง
- วัดแหลมไผ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านตลาดมะลวน
- วัดห้วยกรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยกรวด
- วัดสัมพันธวราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านไผ่พระ

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี มีดังนี้

- วันขึ้นปีใหม่ ทำบุญตักบาตร ฟังธรรมเทศนา
- ประเพณีสงกรานต์ ทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระ รดน้ำผู้สูงอายุ
- ประเพณีอาบน้ำพระนารายณ์ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี
- ประเพณีสวดหมู่บ้าน จบปี จบเดือน
- ประเพณีวันรับตายาย (รับเปรต) วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ เชื่อว่าเป็นวันที่ยมทูตปล่อยวิญญาณ

บรรพบุรุษมารับส่วนบุญจากลูกหลาน จึงทำพิธีรับวิญญาณ

- ประเพณีวันส่งตายาย (ส่งเปรต) วันแรม ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ (หลังวันรับ ๑๕ วัน) เชื่อว่าเป็นการส่งวิญญาณบรรพบุรุษกลับ ชาวบ้านจึงให้ความสำคัญมากกว่าวันรับ

- งานชักพระ-ทอดผ้าป่า วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ คั่นวันพระ ๑๕ ค่ำ พระสงฆ์ร่วมกับชาวบ้านทำเรือพนมพระ รถพนมพระ ตกแต่งพุ่มผ้าป่าแล้วร่วมกันแห่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น มีดังนี้

- ด้านพิธีการทางศาสนา คือ นายเฟื่อง ภิญญาคง มีความรู้ความสามารถด้านพิธีการทางศาสนา พิธีการตั้งศาลพระภูมิเจ้าที่ และเป็นหมอฟันบ้านมีความรู้เรื่องการรักษาโรคเรื้อรัง และการปิดขางในเด็ก
- ด้านช่างตีมีด คือ (๑) นายสวัสดิ์ อินทรสฤงคาร มีความรู้ความสามารถทักษะด้านการตีมีด มีพร้า มีดกรีดยาง

๘.๔ สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก มีผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจของตำบลมะลวน ได้แก่ ขนมชั้นแม่ฮึด

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองมะลวน ไหลผ่านพื้นที่หลายหมู่บ้านในตำบลมะลวน

๙.๒ ป่าไม้ มีพื้นที่ป่าไม้ คือสวนป่าเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ค่อนข้างสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก สาธารณูปการพร้อม ครบถ้วน อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคม มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะครบคลุมทั่วถึง
๓. ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง
๗. ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๘. ตำบลมะลวนเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เชิงเกษตรกรรม มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ

๔. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๕. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
๖. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม
๗. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในตำบลมะลวน
๙. ค่าคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ค่าคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐
๒. ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๓. ครัวเรือนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๔. ครัวเรือนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๗. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๘. นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในตำบลมะลวนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
๙. ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในระดับคะแนน ๕ คะแนน
๑๐. ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับคะแนน ๙๐ คะแนน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบการระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค
๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตร และการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. ส่งเสริมและพัฒนากการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา
๗. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยว
๑๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. พัฒนาศักยภาพและระบบการบริหารจัดการองค์กร

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ไว้ใน ๖ ประเด็น คือ

๑. การคมนาคมมีความสะดวก โครงสร้างพื้นฐานมั่นคง
๒. ประชาชนมีน้ำอุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง
๓. มีไฟฟ้าและแสงสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ
๔. ประชาชนมีอาชีพรายได้พอเพียง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๖. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ ธานี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตจังหวัด สุราษฎร์ธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วน ตำบลมะลวน
ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	พัฒนาโครงข่ายคมนาคม ขนส่งเชื่อมโยงระบบโลจิส ติกส์	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน
ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	การสร้างความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจและแข่งขันได้ อย่างยั่งยืน	พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมแปรรูปเพื่อ สร้างมูลค่าสูง	ด้านคุณภาพชีวิต	การพัฒนาเศรษฐกิจ
การพัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพคน	การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	เสริมสร้างพลังทางสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. ด้านคุณภาพชีวิต ๒. ด้านการศึกษา ๓. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิต
ด้านการสร้างการ เติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน	๑. พัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้ มาตรฐานเพื่อมุ่งสู่ความ ยั่งยืน ๒. บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการ พัฒนาอย่างยั่งยืน	ด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การส่งเสริม พัฒนาการ ท่องเที่ยว และการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
ด้านการปรับปรุง สมดุลและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการ	การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกัน การทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิ บาลในสังคมไทยอย่างยั่งยืน	เสริมสร้างพลังทางสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี	ด้านการบริหารจัดการ ท้องถิ่นที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่บางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรังและยังไม่เชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่หมู่บ้านทำให้การเดินทางไม่ได้รับความสะดวกโดยเฉพาะในฤดูฝน	การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาด้านอื่นๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็วปลอดภัย
	๒. ขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้ทั่วถึงและเพียงพอ
	๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลและไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในบริเวณพื้นที่จุดเสี่ยงที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
	๕. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดีเนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด เช่น การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๖. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนอกจากจะใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคแล้ว ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ	การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งการรวมกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองทางการตลาดทำให้สามารถกำหนดราคาสินค้าในราคาที่เหมาะสมได้ไม่ถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
	๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การทำเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว อาจทำให้ผลผลิตลดลง
	๓. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนบางส่วนยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๔. การขาดความสนใจ จริใจ จริจิง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆ ที่รัฐจัดให้กับชุมชนจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
๓. ด้านสังคม	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	โรคระบาดนับวันยังมีเพิ่มมากขึ้น มีเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่ๆ
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่สุขภาพอนามัยเท่าที่ควร
	๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวเท่าที่ควร
	๔. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทันสมัย ที่เหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๕. ไม่มีสถานที่ที่เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงชีวิตได้ใช้เป็นศูนย์ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	การศึกษาตลอดชีวิตเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๖. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๗. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือการกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ
	๒. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดี จะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการ การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจะเพิ่มมากขึ้น
	๓. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งโบราณสถาน ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นที่ยุติ	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดแปลงสภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ได้นำข้อมูลปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา มาวิเคราะห์เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ “SWOT analysis” เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength = S)

- สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนเป็นที่ราบลุ่มและมีแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

- ที่ตั้งมีถนนทางหลวงเชื่อมต่อในหลายหมู่บ้าน เหมาะแก่การคมนาคมขนส่ง

- ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

- การเมืองในพื้นที่ไม่มีความรุนแรง ประชาชนในพื้นที่อยู่กันแบบเครือญาติ

- มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบของเวทีประชาคม รวมถึงการจัดกิจกรรมงานประเพณี และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๒) จุดอ่อน (Weakness = W)

- รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนจัดเก็บเองมีน้อย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมในทุกด้าน ทำให้ประชาชนได้รับบริการและการช่วยเหลือต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง

- องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบกว้างมาก ทำให้ยากแก่การบริหารจัดการและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

- สภาพพื้นที่บางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบ่อยครั้ง และในช่วงฤดูแล้งก็เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพให้มีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน รวมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร

- มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- ขาดอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและทันสมัยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๓) โอกาส (Opportunities = O)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจไว้ โดยรัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการจัดการระบบบริการสาธารณะในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์

ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

- รัฐบาลให้ความสำคัญของหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการเกษตร

๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- รัฐบาลและนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้แนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง

- การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

- ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่จูงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพไม่ชัดเจน สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับและความเป็นธรรมทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง

- ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับในการปฏิบัติงาน

- ภาวะเศรษฐกิจผันผวนไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการค้าการลงทุนในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหาด้านการเกษตร เช่น ภาวการณ์น้ำท่วม ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เป็นต้น

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) ด้านเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน “ปัญหาค่าครองชีพสูง” ส่งผลกระทบต่อการค้าดำรงชีวิต รายจ่ายไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับมา ขณะที่การเพิ่มขึ้นของรายได้อาจไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันเท่าที่ควร รวมถึงสภาพของภาคการส่งออกที่ยังได้รับผลกระทบจนทำให้ไม่สามารถฟื้นตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกที่ยังผันผวนสูง ขณะที่การส่งออกยังคงหดตัว ราคาพืชผลทางการเกษตรแม้จะปรับตัวขึ้นแต่ก็ยังทรงตัวอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ไม่สามารถไปเพิ่มความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายของผู้บริโภคได้ เหล่านี้ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นโดยรวมของประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตามการฟื้นตัวของการบริโภคน่าจะเริ่มปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่องบนเงื่อนไขที่ว่าสถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจโลกคลี่คลายลง และประสิทธิภาพการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ฟื้นตัวเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยหลายปัจจัยที่เมื่อพิจารณาแล้วจะค่อนข้างเป็นผลลบกับเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไป โดยเฉพาะการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐ และการท่องเที่ยวที่ยังขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ

๒) ด้านสังคม ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญคือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แนวโน้มสังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั่วโลก เมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลงการออมลดลง รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลและปฐมพยาบาลผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้การลงทุนลดลงรายได้ประชาชาติลดลง ทั้งนี้การที่แรงงานลดลงอาจแก้ไขโดยการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานคนหรือใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น หากไม่มีการเตรียมความพร้อมการจัดสรรทรัพยากรแรงงานที่จะลดลงจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้รายได้ประชาชาติลดลงได้ ดังนั้นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปมีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ผ่านมา ได้ระดมใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ ทรัพยากรชายฝั่งทะเล ทรัพยากรธรณี ในอัตราที่สูงมาก และเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จนมีผลทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ เกิดการร่อยหรอ และเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเริ่มส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในชนบท ที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรเป็นหลักในการยังชีพ ได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรที่ดิน ทรัพยากรแหล่งน้ำ เป็นต้น

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ๑.๑ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด
- ๑.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๓ ขาดระบบบริหารจัดการขยะของตำบลที่เป็นรูปธรรม
- ๑.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน
- ๑.๕ ประชาชนขาดความรู้ในการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง
- ๑.๖ ถึงขยะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๗ ประชาชนต้องการให้มีโครงการคัดแยกขยะในชุมชน
- ๑.๘ ขาดมาตรการในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการหวงแหนทรัพยากร
- ๑.๑๐ ภัยแล้ง/ฝนทิ้งช่วง
- ๑.๑๑ น้ำท่วม
- ๑.๑๒ มลพิษทางอากาศ/ฝุ่นละออง/หมอกควัน

๒. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๒.๑ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนยังน้อย
- ๒.๒ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๒.๓ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ๒.๔ ประชาชนไม่ใช้สิทธิทางการเมืองตามหลักประชาธิปไตย
- ๒.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกตามหลักประชาธิปไตย
- ๒.๖ ประชาชนขาดการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่ถูกต้อง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๓.๒ ระบบสวัสดิการ สำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ ระบบการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยยังด้อยคุณภาพ
- ๓.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- ๓.๕ การป้องกันและแก้ไขโรคติดต่อในท้องถิ่นยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓.๖ ปัญหาเล่นการพนัน
- ๓.๗ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๘ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง
- ๓.๙ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๓.๑๐ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อทั้งในมนุษย์ พืช สัตว์
- ๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๓ ขาดงบประมาณบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย
- ๔.๔ ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๕ การดำเนินการโครงการด้านสาธารณสุขของท้องถิ่นตรงตามความต้องการของ

ประชาชนในพื้นที่

- ๔.๖ การป้องกันและลดปัญหาด้านยาเสพติดมีประสิทธิภาพ
- ๔.๗ การส่งเสริม/สนับสนุน/อุดหนุน/กลุ่มองค์กรด้านสาธารณสุข
- ๔.๘ การส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพและอาชีพเสริมของผู้พิการ

ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คราวเรือนยากจน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๕.๒ เด็ก นักเรียน ออกจากระบบการศึกษากลางคัน
- ๕.๓ ขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของครู/อาจารย์
- ๕.๔ ขาดทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
- ๕.๕ การศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง
- ๕.๖ เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญการศึกษาน้อยลง

๖. ด้านน้ำในการอุปโภคบริโภค

- ๖.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๖.๒ ไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ในฤดูฝน
- ๖.๓ ขาดระบบชลประทานที่ดี
- ๖.๔ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- ๖.๕ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
- ๖.๖ งบประมาณในการดำเนินการด้านแหล่งน้ำมีไม่เพียงพอในการดำเนินการ

๗. ด้านเศรษฐกิจ

- ๗.๑ ถูกกดค่าแรง/ถูกเอารัดเอาเปรียบ/ต้องทำงานเกินกว่าค่าแรงที่ได้
- ๗.๒ งานที่ทำต่ำกว่าวุฒิการศึกษา
- ๗.๓ ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๗.๔ การทำมาหากินฝืดเคือง/ไม่มีมูลค่า
- ๗.๕ รายได้ไม่แน่นอน/ราคาผลผลิตการเกษตรไม่แน่นอน
- ๗.๖ ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๗.๗ ขาดระบบประกันราคาสินค้าเกษตรที่มีประสิทธิภาพ
- ๗.๘ หางานทำยาก
- ๗.๙ งานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง
- ๗.๑๐ ขาดแหล่งประกอบอาชีพ/ไม่มีที่ดินทำกิน
- ๗.๑๑ ขาดผลผลิตการเกษตรได้ราคาต่ำ/ถูกกดราคา
- ๗.๑๒ รายได้ไม่พอกิน

๘. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๘.๑ เส้นทางคมนาคมสัญจรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๘.๒ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๘.๓ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๘.๔ ระบบโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๘.๕ ระบบกระจายเสียงของ อบต.ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลละเลยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) มีการจ้างเหมาบริการเก็บขนขยะมูลฝอยสำหรับพื้นที่ภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของ	- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) การเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอย ขาดประสิทธิภาพทางด้านการบริหารจัดการ ทั้งจากต้นทุนและปลายทาง รวมทั้ง การขาดศักยภาพการกำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ , พื้นที่ดำเนินการ, บุคลากร , วัสดุ-อุปกรณ์ และงบประมาณ ตลอดจน การกระบวนกรมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะจากภาคประชาชน ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และสุขภาวะของประชาชน
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้ง มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ (๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบ	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังขาดทักษะความคิดริเริ่มใน

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ (๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ , เร่งรัดและสำรวจภาษีอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น (๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดทำงบประมาณ (๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้ง งานรักษาความสงบภายใน (งานเทศกิจ) ในเบื้องต้นได้ ตลอดจน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง (๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (๙) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ , ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan) , ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น	การเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น (๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง (๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ทันสมัย รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน (๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหรือเป็นชุมชนท่องเที่ยว (๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ตลอดจน อัตราค่าจ้างที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทันทั่วถึง รวมทั้ง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง , การขาดวินัยจราจร , สุณัข/แมวจรจัด , การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น (๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ (๙) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
- ด้านสังคม (๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งมีการ	- ด้านสังคม (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ อาคารบางส่วนชำรุดทรุดโทรม ขาดความปลอดภัย และไม่

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
จัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้การบริการด้านการศึกษแก่เด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (๔) มีการดูแลและการส่งเสริมแก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด	เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน (๒) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ (๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร (๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง (๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น
- ด้านแหล่งน้ำ (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง	- ด้านแหล่งน้ำ (๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากคูคลอง หรือท่อระบายน้ำภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีวัชพืชหรือขยะอุดตัน และระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ
- ด้านเศรษฐกิจ (๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ด้านเศรษฐกิจ (๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมทางการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร (๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้ง สมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง (๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด (๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว (๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน (๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง (๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านการศาสนาของท้องถิ่น (๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี	- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านการศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา (๒) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น (๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรป่าชายเลน ทรัพยากรสัตว์น้ำ เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ (๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะลำคลองและทะเล เกิดมลภาวะน้ำเสีย โดยคุณภาพของน้ำในลำคลองและทะเลมีการปนเปื้อนของมลพิษเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนและผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ (๒) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งบนบก และในทะเล ได้แก่ พื้นที่ป่าต้นลำธาร ป่าชายเลน ร่องน้ำสาธารณะ ชายฝั่งทะเล เกิดความเสื่อมโทรม เนื่องจากถูกบุกรุกทำลาย เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม แหล่งท่องเที่ยว และที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร (๓) การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและสิ้นเปลืองงบประมาณ (๔) ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความตระหนักและมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแล และตรวจสอบโดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ การสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก (๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง - การบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ (๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่ที่มีความพร้อมและมีความสนใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับร้องขอ (๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลาทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ	(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัย อาชญากรรม และการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ (๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง - การบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน หรือภาคเอกชน (๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร
- ด้านสังคม (๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสทางการศึกษา และได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น (๒) มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน (๔) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญการรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ	- ด้านสังคม (๑) สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขาดแคลนบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอนและยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษา รวมทั้ง ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน (๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ความรู้และสารสนเทศต่างๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารขาดการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความเหมาะสมหรือความถูกต้อง

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๕) รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง (๖) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชนให้บริการดูแลรักษาพยาบาลแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย (๗) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้ามาประสานงานและสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน (๘) ประชาชนและเยาวชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านกีฬามากมายจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมกีฬาประจำหมู่บ้าน ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ	(๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพ เนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันและคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งอาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้ (๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัยหรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๕) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การส่งเสริมหรือใช้จัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมรวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม (๖) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้ (๗) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูง เนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมือง สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ และมีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ (๘) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้านสันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด
- ด้านแหล่งน้ำ (๑) สภาพภูมิประเทศมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติจำนวนมากหลายแห่งและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้ประชาชนและเกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง	- ด้านแหล่งน้ำ (๑) ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ที่เพียงพอและแหล่งกักเก็บน้ำมีขนาดเล็ก รวมทั้ง คุลลงดินขึ้น ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และพิพฒนาการเกษตรเสียหาย

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านเศรษฐกิจ (๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง (๒) ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย (๓) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง (๔) เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา) และพืชชนิดอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้อย่างยั่งยืน (๕) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง (๖) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบ ที่ราบเชิงเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล รวมทั้ง มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ (เกษตรกรรม ปศุสัตว์ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว) ซึ่งทำให้เป็นแหล่งผลผลิตที่สามารถเลี้ยงดูชุมชนได้ ไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่น (๗) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (พืชเศรษฐกิจ และประมงชายฝั่ง) รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการลงทุน ตลอดจน การเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการเกษตร (๘) มีสถานประกอบการในการรองรับและจำหน่ายสินค้าร้านอาหาร โรงแรม/ที่พัก และสถานบริการประเภทต่างๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว (๙) ประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าว นักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ เดินทางมาท่องเที่ยว และแวะพักระหว่างเดินทางท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและเกิดการกระจายรายได้ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	- ด้านเศรษฐกิจ (๑) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเกษตร หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศ ทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ (๒) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งและสภาพสังคมเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ประชาชนจากพื้นที่อื่นให้ความสนใจและอพยพเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้มีน้อยค่อนข้างลำบาก

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมืองอย่างต่อเนื่อง (๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ระบบการสื่อสารอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น (๓) สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ทั้งจากชายฝั่งทะเล ป่าชายเลน และลำคลอง ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีที่สวยงามและศักยภาพ (๔) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมือง ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้ (๕) มีท่าเทียบเรือขนาดเล็กสำหรับอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางน้ำให้แก่ประชาชน เกษตรกร และนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) สภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง ไม่สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือสัตว์น้ำ เนื่องจากทะเลมีคลื่นลมแรง เรือประมงไม่สามารถออกจากฝั่งได้ (๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน (๓) แนวริมฝั่งลำคลองและแนวชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะทำให้สภาพภูมิทัศน์ของตลิ่งและชายหาดขาดความสวยงามในการท่องเที่ยว รวมทั้ง อาจเกิดความเสียหายแก่อาคารบ้านเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป เนื่องจากพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนถูกบุกรุกทำลาย รวมทั้ง จากความแปรปรวนของสภาพอากาศ (๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดภัยสึนามิ เนื่องจากการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย บริเวณชายฝั่งทะเล และยังไม่มีระบบเตือนภัยสึนามิในพื้นที่เขตรับผิดชอบ (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัยและมีเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม (๖) ความหนาแน่นของชุมชนมีความหนาแน่นมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว และการจัดวางผังเมือง รวมทั้ง มลพิษต่างๆ เนื่องจากยังไม่มี การดำเนินการจัดวางระบบผังเมืองอย่างเป็นระบบ
- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมทั้ง ประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือห่วงแหน และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น (๒) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจ	- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงใหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี ตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๒) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับ

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
ได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม (๓) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่มีความโดดเด่น หลากหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ (๔) มีสภาพภูมิศาสตร์ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลาย และมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูงขึ้น (๕) มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ (๖) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษาภายในจังหวัด ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมการบริการหรือธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง สนับสนุนความพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว	ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น (๓) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสาน อนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากประชาชน (๔) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตความรับผิดชอบ (๕) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะหรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศ รวมทั้ง ขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการบางราย ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (๖) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอ และถูกต้องเหมาะสม

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) งานพัฒนาชุมชน
- (๖) งานนิติการ
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัฒนารายได้
- (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานวิศวกรรมโยธา
- (๓) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๔) งานสาธารณูปโภค
- (๕) งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ	๑.กองช่าง	* งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (๑) - คนงานประจำรถขยะ(๓)
๒.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การ บริหาร จั ด การ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน สังคม	๑.สำนักปลัด อบต.	* งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ผอ.ศพด. (๒) - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) - ครู (๓) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (๑) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๓)
๔.ปัญหาด้านน้ำในการอุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน แหล่งน้ำ	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองช่าง	* งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) *งานแบบแผนและก่อสร้าง - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
๕.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑.สำนักปลัด อบต	* งานพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒ นา คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	๑.สำนักปลัด อบต	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุข(๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๗.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.กองช่าง	* งานแบบแผนก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) * งานวิศวกรรมโยธา -วิศวกรโยธา ปก./ชก.(๑) - นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) * งานสาธารณูปโภค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังนี้

๑.พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (ว่างเต็ม) - พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน) - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๓ อัตรา (ว่างเต็ม)
๓	กองคลัง	๗	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
๔	กองช่าง	๖	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา - วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม) - นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม) - นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๓๒	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา
๒	กองคลัง	๒	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีคุณวุฒิ ๑ อัตรา (กำหนดใหม่)
๓	กองช่าง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา
รวม		๑๔	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๔	
รวม		๑๒	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) จำนวน ๕๘ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา
- (๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
- (๓) พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๔) ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๓ อัตรา
- (๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา
- (๖) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. อัตราค่าจ้างลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีภารกิจและมีปริมาณงานที่ยังเพิ่มมากขึ้น จึงไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรบริหารส่วนตำบลมะลวน มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างในองค์กรบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณการหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	ประเภท	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุน ปี ๒๕๖๖	จำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด(ปีงบประมาณ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				
					พนักงาน ส่วน ตำบล (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวม
๑.	อบต.มะลวน	สามัญ	๔๓,๘๓๖,๕๐๐	๒๕,๘๓๖,๕๐๐	๓๒	๐	๑๔	๑๒	๕๘
๒.	อบต.ท่าข้าม	สามัญ	๔๓,๔๑๖,๙๖๘	๑๐,๔๘๔,๔๗๖	๒๖	๒	๙	๙	๔๖
๓.	อบต.คลองไทร	สามัญ	๔๔,๐๙๔,๐๐๐	๒๔,๑๙๔,๐๐๐	๒๐	๐	๑๔	๔	๓๘
๔.	อบต.กรูด	สามัญ	๓๔,๕๒๘,๓๐๐	๑๘,๐๗๑,๐๐๐	๒๑	๐	๖	๓	๓๐

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลมะลวนมีความเหมาะสมจึงมีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่าง มาปฏิบัติงานให้ครบถ้วน และกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและภาระถ่ายโอนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลมะลวน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกอง ที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) งานพัฒนาชุมชน
- (๖) งานนิติการ
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัฒนารายได้
- (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานวิศวกรรมโยธา
- (๓) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๔) งานสาธารณูปโภค
- (๕) งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล งานสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข	*กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี *กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	*กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.มะลวน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.มะลวน)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.มะลวน)	= ๑	ตำแหน่งตาม โครงสร้าง มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปริมาณงานที่ได้เสนอ และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	= ๑	ตำแหน่งตาม โครงสร้าง มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

งานบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	= ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	= ๑	มีนครอง
	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดเบา(รถบรรทุก น้ำ)	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	= ๑	มีนครอง
	การโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	การโรง	= ๓	มีนครอง
	คนงาน	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน	= ๑	มีนครอง
	ยาม	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ยาม	= ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป มีด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓. พนักงานขับรถยนต์
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๕. การโรง ๖. คนงาน

๗. ยาม กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้ ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	= ๒	ว่าง
	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	= ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		ว่าง
	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๓	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ผู้ปฏิบัติ)	๓	ครูผู้ช่วย	๓	ว่าง
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	มีนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก (รอกการจัดสรรจาก สก.)	ภารกิจ (มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (รอกการจัดสรรจาก สก.)	๑	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ดูแลเด็ก	๓	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบกับมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.มะลวน โดยกำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และจำนวนเด็ก เพิ่มขึ้น

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหาร งานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	=๑	มีนครรอง
	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	=๑	มีนครรอง
	คนงาน	ทั่วไป	๑	คนงาน	=๑	มีนครรอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานวิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	= ๒	ว่าง
	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ว่าง
	ผู้ช่วยงานช่างเขียนแบบ	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยงานช่างเขียนแบบ	= ๑	มีนครรอง
ผลการวิเคราะห์ : งานวิศวกรรมโยธา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และนายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาและตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ต่อไป						
งานแบบแผนและก่อสร้าง	นายช่างโยธาดำเนินงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาดำเนินงาน	= ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	= ๑	มีนครรอง
ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป						
งานสาธารณูปโภค	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	= ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	= ๑	มีนครรอง
ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค มีภารกิจและปริมาณงาน ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงยังคงกำหนดตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานกำจัดมูล ฝอยและสิ่ง ปฏิกูล	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	= ๑	มีนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	คนงานประจำรถขยะ	= ๓	มีนครอง
ผลการวิเคราะห์ : งานกำจัดขยะมูลและสิ่งปฏิกูล มีพนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ พนักงานขับรถ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ คนงานประจำรถขยะ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และ ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	= ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		ว่าง
	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สธ.)	ผู้ปฏิบัติ	๓	ครู ตำแหน่งจัดสรรจาก สธ.	= ๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ปฏิบัติ	๓	ครูผู้ช่วย ตำแหน่งจัดสรรจาก สธ.	= ๓	ว่าง
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนจ.ตาม ภารกิจ ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	= ๑	มีนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	พนจ.ตาม ภารกิจ(ผู้มี ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	= ๑	มีนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ดูแลเด็ก	= ๓	มีนครอง

จำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประเภท	จำนวน(คน/อัตรา)				
			นักเรียน	พนักงานครู	พนักงานจ้างที่มี	พนักงานครูที่ควรจะมีตามเกณฑ์	พนักงานครูที่ต้องกำหนดเพิ่มตามเกณฑ์
๑	ศพด.บ้านคลองสินทอง	ถ่ายโอน	๔๐	๑	๓	๔	-
๒	ศพด.อบต.มะลวน	จัดตั้งเอง	๖๘	๒	๒	๗	๓

หมายเหตุ จำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ควรจะมีตามเกณฑ์ และที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษ ตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ไม่นับรวมจำนวนพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑
- ๒ .ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง
๓. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.มะลวน
- ๔ .ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.มะลวน
๕. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๓ อัตรา
- ๕ .ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

เป็นกรอบอัตราปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๒.หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
๓.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗.นักการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๘.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
๑๐.นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๑๑.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
๑๒.นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๓.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการสาธารณสุข								
๑๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๑๖. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๙. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
๒๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๕.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๖.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
๒๗.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานพัฒนารายได้								
๒๙.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง
๓๐.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑		กำหนดเพิ่ม
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๓๒.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๘	๙	๙	+๑	+๑	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๔.ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
๓๕.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๖.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
๓๘.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๙.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรมโยธา								
๔๐.วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑.นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานสาธารณูปโภค								
๔๓.นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๔.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๕.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖.คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๗.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๘	๕๗	๕๘	๕๘	+๓	+๑	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง คน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	
๓	กองคลัง	๗	๘	๙	๙	+๑-	+๑	-	
๔	กองช่าง	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-			
รวม		๔๘	๕๗	๕๘	๕๘	+๓	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลาดำเนินงาน ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙												
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๐,๕๒๔๐	๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๕๔๓,๕๒๐	๕๔๔,๐๐๐	๕๔๔,๕๐๐	(๓๓,๗๗๐)		
	สำนักปลัด อบต.																				
๒	หน.ส.บ.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๔๖,๑๒๐	๕๔๘,๐๔๐	๕๔๘,๐๔๐	(๔๐,๕๐๐)		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๕๖๐	๓๖๗,๕๖๐	๓๖๗,๕๖๐	(๓๓,๘๘๐)		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๙๖,๕๖๐	๔๙๖,๕๖๐	๔๙๖,๕๖๐	(๔๐,๒๖๐)		
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๖,๘๐๐)		
๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๓๘๕,๖๔๐	๓๘๕,๗๒๐	๓๘๕,๗๒๐	(๓๓,๓๔๐)		
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๑๓,๔๘๐	๒๑๓,๔๘๐	๒๑๓,๔๘๐	(๑๗,๒๔๐)		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๓๕,๔๔๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๓๕,๘๐๐	(๑๘,๘๐๐)		
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	+	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๘๗,๖๔๐	๑๘๗,๓๖๐	- (๑๔,๘๔๐)		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๑,๑๒๐	(๑๖,๑๘๐)		
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านคลองลิ้นทอง		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อบต.มะลวน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			
๑๓	ครู	คศ.๒	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			

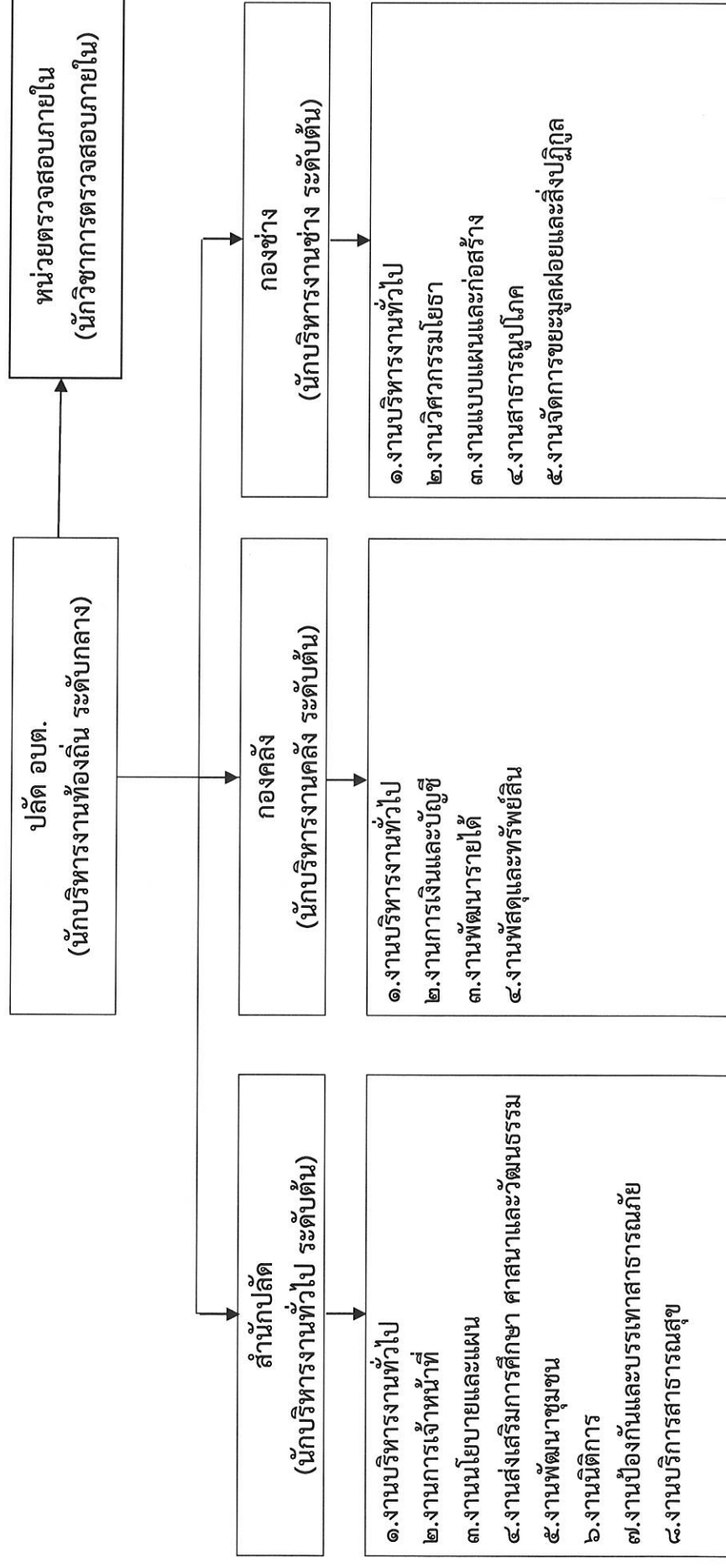
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๘๙,๓๙๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๐,๕๕๒	๓๑๒,๑๙๒	๓๒๔,๓๑๒	(๒๔,๑๓๐)		
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่าง		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๙๒๘	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๐,๔๔๘	๒๑,๒๐๘	๒๒,๒๐๘	(๑๒,๔๕๐)		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๕,๘๒๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘๘,๖๖๒	๑๙๕,๗๒๒	๑๙๗,๐๖๒	(๑๔,๖๕๐)		
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกล		๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๘,๗๒๐	๑๙๗,๐๔๐	(๑๔,๖๕๐)		
	ขนาดเบา																				
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๕๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๘,๒๐๐	๒๖๙,๖๘๐	๒๖๙,๐๔๐	(๒๓,๕๖๐)		
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๕๖๐	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๒	ภารโรง		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
๒๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง																						
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	(๓๕,๖๓๐)
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	(๖,๖๐๐)
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	(๓๕,๖๓๐)
๒๙	นักวิชาการจัดการเก็บรายได้	ปท./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(๖,๖๐๐)
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	(๓๕,๖๓๐)
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	(๖,๖๐๐)
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปท.	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	(๖,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	(๕,๕๐๐)
๓๔	ผอ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
	กองช่าง																						
๓๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๑	๕๑๕,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	-๔๒,๕๕๐
๓๖	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๑	๓๓๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๖,๖๐๐
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๕๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๓๖๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	(๓๐,๗๗๐)
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ปท.ชง.	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๖๐๐
๔๐	นายช่างเขียนแบบ	ปท./ชง.	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๖,๖๐๐

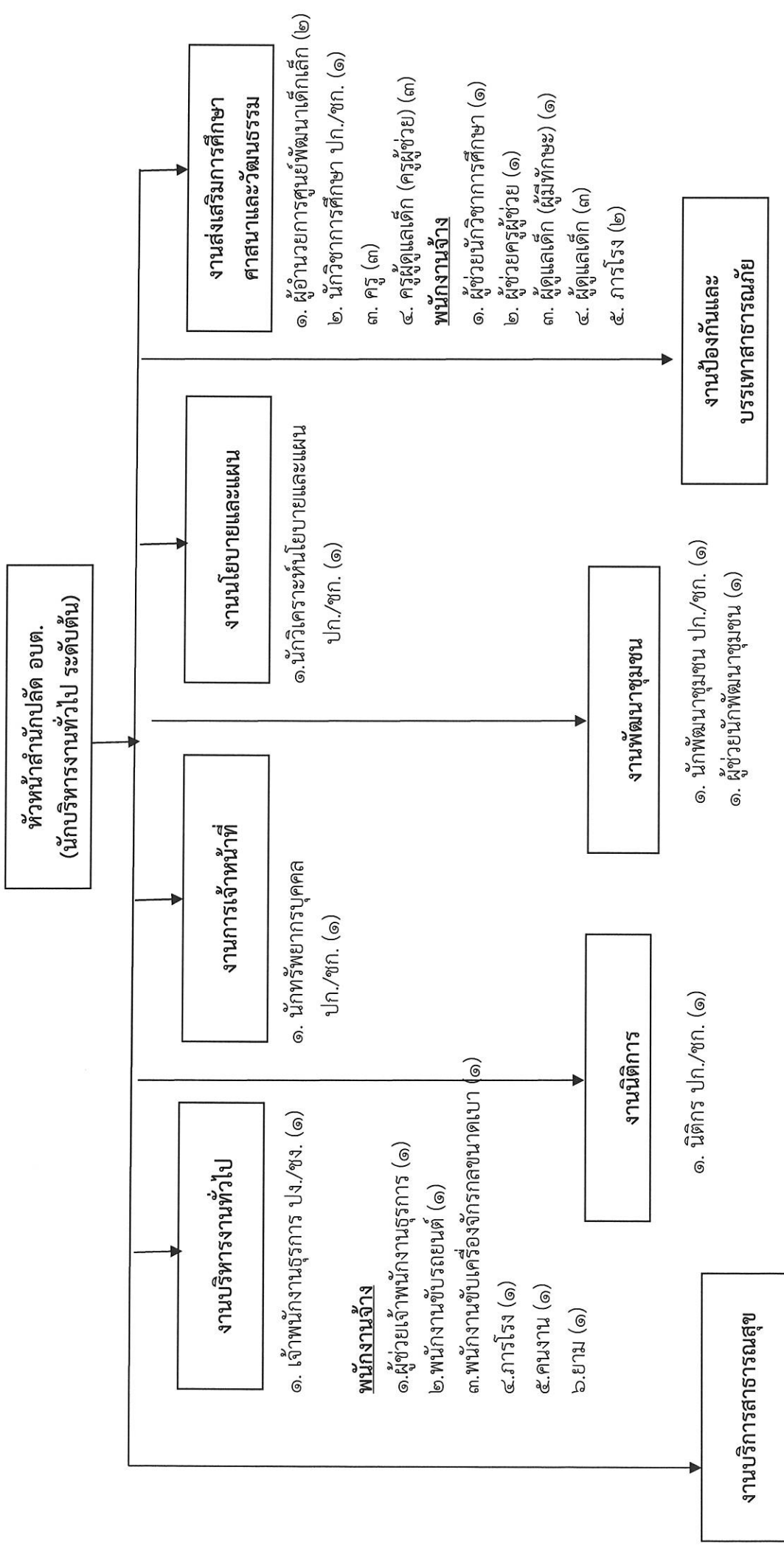
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๒๐	๗,๖๒๐	๗,๖๒๐	๑๘๖,๔๒๐	๑๙๖,๔๒๐	๒๐๓,๐๔๐	(๑๕,๖๒๐)
๔๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๑,๑๒๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๔๒,๘๔๐	(๑๐,๕๘๐)
๔๓	พนักงานงานช่างเครื่อง		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๐๘๐	(๕,๔๐๐)
	จักรกลขนาดใหญ่(รถขย)																		
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๐๘๐	(๕,๔๐๐)
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๑,๕๖๐	๑๔๖,๕๖๐	(๑๑,๕๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๔๗	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
	หน่วยตรวจลงภายใน																		
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	(๒๒,๖๒๐)
(๕)	รวม		๕๗	๕๒			๕๗	๕๕	๕๕	+๓	+๑		๖๗๖,๙๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๐,๘๗๑,๑๒๐	๑๑,๕๗๑,๑๒๐	๑๑,๕๗๑,๑๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ต่อคนแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(๙)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๕															๔๓,๘๓๖,๕๐๐	๔๖,๐๒๘,๓๒๐	๔๘,๓๒๗,๗๔๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

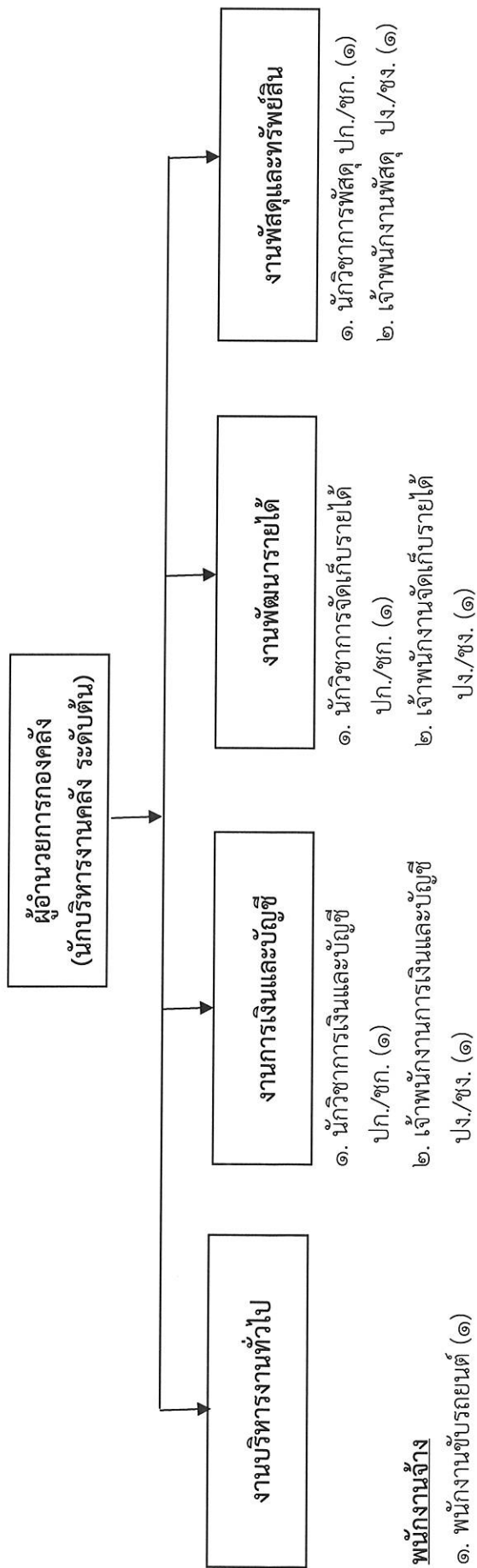


๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชง. (๑)

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชง. (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
	-	๑	๓	-	-	๖	๕	-	๒	๑						
จำนวน															๘	๓๓

โครงสร้างของกองคลัง



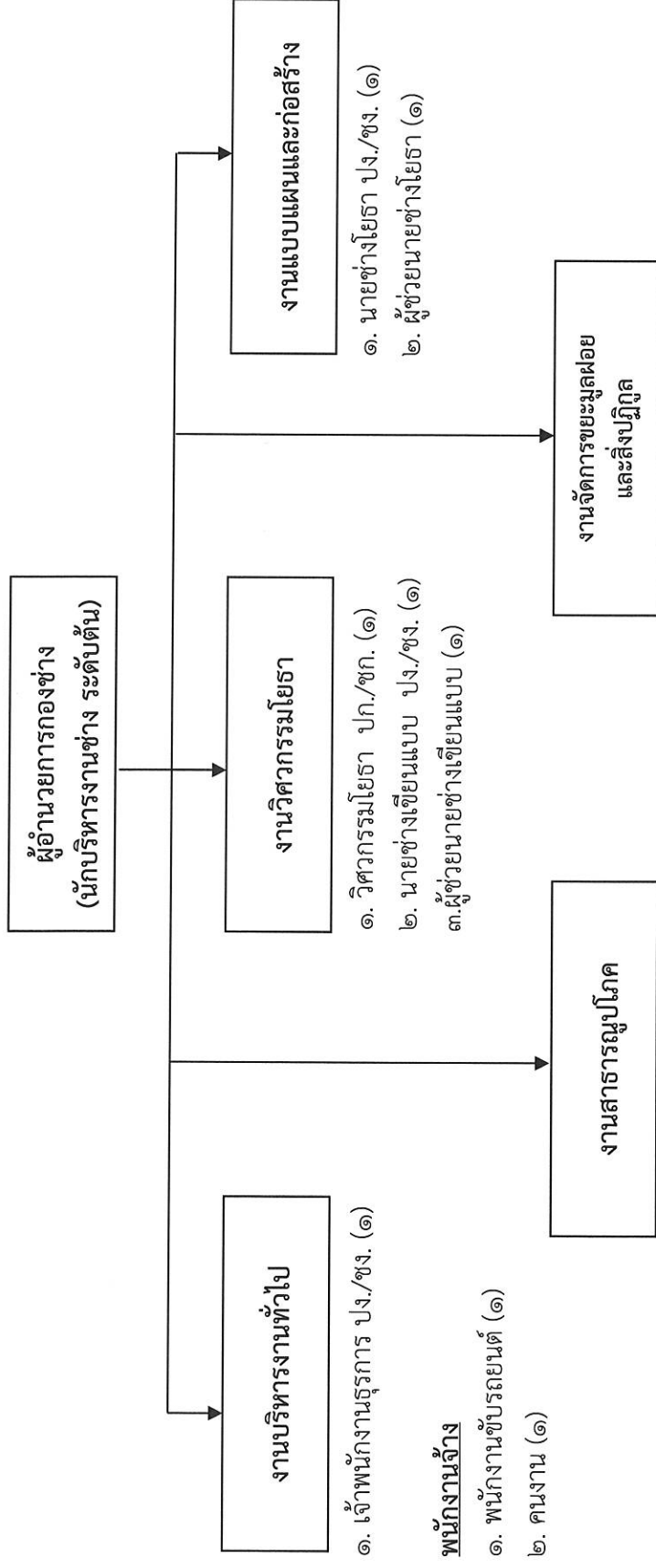
พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป										
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๒	๑			-		๒	-	๙	

ประเภท	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
จำนวน	-	-	-	๒	-	๒

โครงสร้างของกองช่าง



๑. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

๒. คนงานประจำรถขยะ (๓)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-						
จำนวน											-	-	๓	๒	๔	๑๕

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงาน จ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	



คำสั่งการบริหารส่วนตำบลมะลวน

ที่ ๒๐๙ /๒๕๖๘

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน จำนวน ๕๘ ราย รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจักรา วรกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลมะละวัน อำเภอพนมไพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมะละวัน ที่ ๒๐๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายสมเกียรติ เสนา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๓๗๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	๕๗๓,๒๔๐	
สำนักปลัด อบต.												
๒	นางพรมล เพชรสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๒,๘๐๐	
งานการเจ้าหน้าที่												
๓	นางนันทา เพชรเขียว	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ ๓๓,๘๘๐x๑๒	-	๓๘๒,๕๖๐	
งานนโยบายและแผน												
๔	นายศักดิ์ สุวลักษณ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	๔๘๓,๑๒๐	
งานพัฒนาชุมชน												
๕	นางสาวเบญจมาศ เกี้ยวพิภ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (แขนงวิชาการบัญชี)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	๔๕๒,๓๒๐	
งานนิติการ												
๖	นายจักรกฤษณ์ ชัยประเสริฐสังข์	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐๗,๘๘๐ ๑๗,๒๙๐x๑๒	-	๒๐๗,๘๘๐	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๗	นายราชันย์ ภูมิไชยา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างเทคนิคโลหะ	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๒๕,๗๒๐ ๑๘,๘๑๐x๑๒	-	๒๒๕,๗๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
งานบริหารงานทั่วไป												
๘	นางสาวณลิณรัตน์ กลมเกลี้ยง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๙,๔๖๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙,๔๖๐
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๙	นางสาวพนัสนิชา โสภณวิไล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๓๗,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗,๐๘๐
๑๐	ว่าง					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง			ว่าง
๑๑	ว่าง					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง			ว่าง
๑๒	นางสาวอุทัยวรรณ คงทิพย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปถัมภ์)	๖๗ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๓๙๕	ครู	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู	คศ.๒	๓๗,๕๖๘ (๓๑,๒๗๕x๑๒)	-	-	๓๗,๕๖๘ เงินอุดหนุน
๑๓	นางพรทิพา มหาโสม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปถัมภ์)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู	คศ.๒	๓๔,๘๘๐ (๒๙,๐๕๕x๑๒)	-	-	๓๔,๘๘๐ เงินอุดหนุน
๑๔	นางสาวจริวรรณ พลวรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปถัมภ์)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	ครู	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	ครู	คศ.๒	๓๒,๒๐๐ (๒๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๓๒,๒๐๐ เงินอุดหนุน
๑๕	ว่าง		๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก			ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘,๖๐๐ เงินอุดหนุน
๑๖	ว่าง		๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก			ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘,๖๐๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)													
๑๗	ว่าง		บพ.ส-๑.๑.๑๐-๑๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก			ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๐๐ เงินอุดหนุน	
งานบริการสาธารณสุข													
๑๘	นางสาวสุภาภรณ์ แซ่หู่	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๖๗ ๓ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ.	๖๗ ๓ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ.	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)			๑๗๘,๒๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๙	นางสาวสุภาภรณ์ พึ่งชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๓๔๒ (๒๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๓๔๒	
๒๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง	
๒๑	นางสาวอุมาพร มณีนิล	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	
๒๒	นายอำนาจ กล่อมทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๐๐	
๒๓	นายบุญครอง ปัญญากุล	ประถมศึกษาปีที่๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำหนัก)	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำหนัก)	-	๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๐๐	
๒๔	นางสาวพัชรีย์ ขำवल	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๕๘,๒๔๐ (๒๑,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๒๔๐	
๒๕	นางสาวอุทุมพร อรรถพรเบดินกุล	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๘๖,๙๖๐ (๑๕,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๙๖๐ เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๖	นางดวงพร สิงพล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นางสาวพัชรียาภรณ์ ขมื่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นางจรีนันท์ ทองปลอด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นางชุศรี ทองจันทร์	ประถมศึกษาปีที่๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นางรัชณี คงเมือง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นางเพ็ญประภา ภูญาคง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นางสาวสรินทร์ ภิรมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายสุภักดิ์ สวัสดิกุล	ประถมศึกษาปีที่๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง											
๓๔	นางสาวจิราภรณ์ ขวัญนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บข.ม.บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง.)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง.)	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- ๕๕๓,๕๖๐
๓๕	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก	๓๕,๕,๓๒๐	-	ว่าง
๓๖	นางสุภาพร รัตมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐
๓๗	ว่าง		๖๗ ๓ ๐๔ ๒๐๑๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก	๖๗ ๓ ๐๔ ๒๐๑๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก	๓๕,๕,๓๒๐	-	ว่าง
๓๘	นางสาวไพโรพร จิตรพวง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ช.ก.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	๓๘๑,๑๒๐
๓๙	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ก/ช.ก.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	ว่าง
๔๐	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก/ช.ก.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ											
๔๑	นายวีโรจน์ ศรีบุญเรือง	ศิลปศาสตร์ (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๒	ว่าง			ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-		ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ
กองช่าง												
๔๓	นายวัชรินทร์ วงศ์วิเชียร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีฯ ก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง.)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง.)	ต้น	๕๓๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๔๔	ว่าง		๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๑๑,๖๔๐			ว่าง
๔๕	นางจุฑารัตน์ ศรีเทพ	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง)	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐
๔๖	ว่าง		๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๔๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๔๘	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ												
๔๙	นายบรรยพธ สุธงษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๕๐	นายอนันท์ อารุส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์) (ปวส.) ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๕๑	นางสาวเพชรรัตน์ พ่วงรอด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๕๒	นายไพรินทร์ สุขพิทักษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๙๖๐ (๑๐,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๙๖๐
๕๓	นายนิพล อินชู	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา(รถขยยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา(รถขยยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๔	นายสมใจ พลไกร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายเจริญ กลิ่นหอม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายประดาทอง สร้างทองคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายสำรอง โพธิ์ศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๘	นางสาวจิรพรณ แสงจันทร์	บัญชีบัณฑิต (วิชาการบัญชี (บช.บ.))	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฏิรูประบบราชการ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

อาศัยอำนาจตามอำนาจความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังนี้

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตรวจสอบติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานสถิติ งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๕ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คัดค้าน ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล งานสถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายจักรา วรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) 1	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักปลัด อบต.					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด 2 (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล 3	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 4	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นักพัฒนาชุมชน 5	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๖	นักวิชาการศึกษา 6	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๗	นิติกร 7	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ 8	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 9	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ 10	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.มะลวน			๑		-ว่าง-
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคลองสินทอง			๑		-ว่าง-
๑๓	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๕	
๑๔	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	
๑๕	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	
๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		-	๓		-ว่าง-

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๑	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓	-	
๒๕	ภารโรง	-	-	๓	-	
๒๖	คนงาน	-	-	๑	-	
๒๗	ยาม	-	-	๑	-	
	กองคลัง					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
	กองช่าง					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๓๘	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	
๔๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๔๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	-ว่าง-
๔๒	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	-ว่าง-

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๘	คนงาน	-	-	๑	-	
๔๙	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๓	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
	พนักงานส่วนตำบล					
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจักรา วรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน