



## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

งานกรเจ้าหน้าที  
องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก



## สารบัญ

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๒
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๑
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๓

## ภาคผนวก

ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ  
คำสั่งจัดตำแหน่งข้าราชการท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง  
สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ  
การวิเคราะห์ปริมาณงาน



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลอย่างยิ่ง โดยเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกมีโครงสร้างการการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนตามทิศทางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อเป็นการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน
- ๑.๕ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้าน ชำรุดใช้การไม่ได้ และไม่เพียงพอ
- ๑.๗ ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ)

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ราคาผลิตผลทางการเกษตรตกต่ำ
  - ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
  - ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
  - ปัญหาผลิตผลทางการเกษตรตกต่ำ
  - ขาดโอกาสการเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง



### ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาการโจรกรรมทรัพย์สินและปัญหาการก่ออาชญากรรม

### ๔. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๔.๒ ปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน
- ๔.๓ ปัญหาการระบายน้ำของชุมชนแต่ละหมู่บ้านเมื่อมีฝนตกชุกมาก ๆ
- ๔.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก การป้องกันไข้มาลาเรีย โรคพิษสุนัขบ้า

### ๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๕.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรและปศุสัตว์ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง
- ๕.๒ แหล่งน้ำไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

### ๖. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

- ๖.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๖.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖.๓ ขาดอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

### ๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๗.๑ ปัญหาน้ำใต้ดินมีหินปูนค่อนข้างมาก
- ๗.๒ คลองต้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๗.๓ ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติในที่สาธารณะถูกทำลาย (ไฟป่า)

### ๘. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๘.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๘.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง/สระกักเก็บน้ำสร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๖ ก่อสร้าง/ขยาย/ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๗ ออกเอกสารแสดงกรรมสิทธิ์ในที่ดินเพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพของประชาชน

#### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ (การผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ)

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ พยุงราคาพืชผลทางการเกษตร (ข้าว,มัน)

๒.๖ จัดตั้งกลุ่มอาชีพลานค้าชุมชนและสหกรณ์ชุมชนในหมู่บ้าน

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๒ จัดตั้งเวรยามรักษาการทุกหมู่บ้านภายในตำบล

๓.๓ ติดตั้งโคมไฟบริเวณแยกต่างๆที่มีด/ลับภายในหมู่บ้านเพื่อลดอุบัติเหตุ และ  
อาชญากรรม

### ๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๔.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๔.๓ ให้มีการป้องกันและกำจัดพาหะนำโรคและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๔.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็กสตรีและคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔.๕ การเก็บขนขยะไปกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ

๔.๖ ก่อสร้างรางระบายน้ำจากชุมชน

### ๕. ความต้องการด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม (ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุง

#### คุณภาพชีวิต)

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพมีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน/ศูนย์คอมพิวเตอร์

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาการศึกษาอนุกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๕ ส่งเสริมการกีฬาภายในตำบล

๕.๖ จัดทุนการศึกษาแก่เด็กและผู้ด้อยโอกาสในการศึกษาต่อ

### ๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๖.๑ ให้มีการขุดคลองขุดลอกคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรและกำจัดวัชพืช

๖.๒ ก่อสร้างสระอ่างกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและปศุสัตว์

### ๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๗.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องดินน้ำแกเกษตรกร

๗.๓ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๔ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗.๕ ปลูกต้นไม้ ป่าชุมชน ในแต่ละหมู่บ้านและที่สาธารณะของตำบล

### ๘. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๘.๒ จัดบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๘.๓ จัดประชุมอบรมความรู้ในการบริหารการปกครอง การเลือกตั้งแก่ผู้บริหารและผู้ปกครอง  
ท้องถิ่น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก จะสมบูรณ์ได้ก็ปัญหาที่กันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และจัดการเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดการแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(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))





**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ 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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

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

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกเป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๖ อัตรา

โดยการบริหารองค์กร ทั้งด้านการดำเนินงานและบริหารบุคคล องค์กรการบริหารส่วนตำบลทับพริก ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### การวิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ระดับบุคคล

S	W
<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
O	T
<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**การวิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ระดับองค์กร**

**ปัจจัยภายใน**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล</p> <p>๖. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย</p> <p>๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p> <p>๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>๑๐. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๑๑. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียนถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๑๒. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</p> <p>๑๓. มีพื้นที่ตำบลติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการเปิดตลาดการค้าตามแนวชายแดน</p>	<p>๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</p> <p>๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย</p> <p>๓. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรต้องหมั่นศึกษาสม่ำเสมอ</p> <p>๔. การจัดลำดับความสำคัญของนโยบายไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา</p> <p>๕. งบประมาณส่วนใหญ่ต้องบอขายจากการจัดสรรและจากส่วนกลางจัดเก็บและจัดสรรให้</p> <p>๖. พื้นที่ของตำบลทับพริกเป็นพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ ทำให้การออกกฎหมาย ไม่มีกฎหมายที่ให้อำนาจ เช่น การถมดิน ควบคุมอาคาร เป็นต้น</p> <p>๗. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน-ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย</p> <p>๘. การเลือกตั้งก่อให้เกิดการแบ่งแยกเป็นฝ่ายต่างๆ กระบวนการทำงานอาจไม่สอดคล้องและอาจเกิดปัญหาในการพัฒนาที่ต้องแบ่งในเรื่องของงบประมาณ</p> <p>๙. ขาดผู้นำทางศาสนาในการอบรมปลูกฝังจิตใจด้านคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนงบประมาณ</p> <p>๑๐. งบประมาณที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเป็นไปได้ยากค่อนข้างช้า</p> <p>๑๑. การจัดเก็บยังไม่ครอบคลุม ประกอบกับเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีเอกสารสิทธิ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ค่อนข้างจำกัด</p> <p>๑๒. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสำนักงานค่อนข้างสูงต้องมีมาตรการควบคุมที่ดี</p> <p>๑๓. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลการพิจารณาค่อนข้างช้าเพราะเกี่ยวข้องกับความมั่นคง</p>

<p>๑๔. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดเล็กง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง</p> <p>๑๕. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๑๖. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์ เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด</p> <p>๑๗. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย</p>	<p>ของประเทศ</p> <p>๑๔. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ</p> <p>๑๕. แนวโน้มการพึ่งตนเองลดน้อยลง เพราะจะอาศัยแต่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการให้</p> <p>๑๖. การนำเทคโนโลยี ตลอดจนอุปกรณ์ในการทดแทนแรงงานเข้ามาใช้ ก่อให้เกิดในเรื่องของต้นทุนที่สูงขึ้น</p> <p>๑๗. การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างและพัฒนาเครือข่ายต้องอาศัยองค์กรจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาที่เป็นระบบ</p>
--	--

**ปัจจัยภายนอก**

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีการค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน</p> <p>๔. สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน</p> <p>๕. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิด ของประชาชนในตำบล</p> <p>๖. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>๗. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๘. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย</p> <p>๙. การเปิดตลาดการค้าตามแนวชายแดน</p> <p>๑๐. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน</p> <p>๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอ กับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น</p> <p>๔. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก ไข้มาเลเรีย เนื่องจากเจ้าของธุรกิจไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ</p> <p>๕. อุปกรณ์ในการทำการเกษตร ตลอดจน ปุ๋ย ยา แนวโน้มมีราคาสูงส่งผลต่อต้นทุนการผลิต</p> <p>๖. ภารกิจกึ่งงบประมาณที่จัดสรรไม่สอดคล้อง หรือถ่ายโอนภารกิจแต่งบประมาณไม่ได้จัดสรรให้</p> <p>๗. ประชาชนต้องใช้ระบบการผ่อนชำระหนี้เกี่ยวกับอุปกรณ์ทางภาคเกษตรกรรม</p> <p>๘. ผู้นำจะเป็นผู้นำที่สวมหมวกหลายใบ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปค่อนข้างช้า</p> <p>๙. ระเบียบข้อกฎหมาย ปัจจุบันไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง อบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> <li>- งานป้องกันแก้ไขมลภาวะสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาศักยภาพบุคลากร</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานด้านวิชาการ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> <li>- งานป้องกันแก้ไขมลภาวะสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานสาธารณสุขชุมชน</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาศักยภาพบุคลากร</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานด้านวิชาการ</li> <li>- งานด้านทะเบียนประวัติและ</li> </ul> <p>บำเหน็จความชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านวินัย กฎหมายและคดี</li> <li>- งานด้านวางแผนอัตรากำลังและ</li> </ul> <p>รายงาน</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานด้านทะเบียนประวัติและ บำเหน็จความชอบ</p> <p>- งานด้านวินัย</p> <p>- งานด้านวางแผนอัตรากำลังและ รายงาน</p> <p><b>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <p>- งานฝึกอบรมและพัฒนาการ</p> <p>- งานสารสนเทศในการพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p><b>๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมและ พัฒนาสตรี</b></p> <p>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานข้อมูล</p> <p>- งานฝึกอบรมอาชีพ</p> <p>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</p> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>- งานสาธารณสุขชุมชน</p>	<p><b>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <p>- งานฝึกอบรมและพัฒนาการ</p> <p>- งานสารสนเทศในการพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานข้อมูล</p> <p>- งานฝึกอบรมอาชีพ</p> <p>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li><li>- งานการบัญชี</li><li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานงบเงินและงบทดลอง</li><li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p><b>๒.๓งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li></ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานกิจการประปา</li><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li><li>- งานการบัญชี</li><li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานงบเงินและงบทดลอง</li><li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p><b>๒.๓งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li></ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานกิจการประปา</li><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานระบายน้ำ</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรมและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานศูนย์เยาวชน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
  - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
  - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
  - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
  - ๔.๒ พนักงานครู ๒ อัตรา
  - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น ) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๔	-	๒	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๑	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	๒	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้น แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านบุคลากรและองค์กร
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเขตการค้าชายแดน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ชุดคลองสระ พัฒนาแหล่งน้ำ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง จัดสถานที่เพื่อนันทนาการ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาส่งเสริมกลุ่มอาชีพ คุณภาพการผลิต พัฒนาตามแบบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ เพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน</li> <li>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรีคนชราผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสวัสดิการชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ</li> <li>- มีแนวทางการพัฒนาต้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างยั่งยืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- ผช.นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้การศึกษาอย่างทั่วถึงกับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่</li> <li>- อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู / ผช.ครู/ ผดต .</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค</li> <li>- การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ</li> <li>- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์</li> <li>- พนักงานขับรถน้ำ</li> <li>- คนงาน</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- ผช.นายช่างโยธา</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> <b>การพัฒนาด้าน</b> <b>บุคลากรและองค์กร</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนงบประมาณ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- จพง.พัสดุ</li> <li>- จพง.จัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงิน</li> <li>- ผช.จพง.การเงินฯ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หนุนรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> <b>การพัฒนาเขตการค้า</b> <b>ชายแดน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาการขนส่งและกระจายสินค้า</li> <li>- พัฒนาอาชีพ มีทักษะความรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น พบว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑		-		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (พนักงานครู)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	(ว่าง)
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ( 2 )			ค่าใช้จ่ายรวม ( 3 )			หมายเหตุ
		จำนวนคน	เงินเดือน1	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561(2)	2562(3)	2563(4)	2561(5)	2562(6)	2563(7)	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	536,280	1	1	1	-	-	-	14,520	14,880	15,480	550,800	565,680	581,160	
2	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	443,940	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่างเต็ม
<b>1. สำนักงานปลัด</b>																
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	
5	นักทรัพยากรบุคคล	1	233,760	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
<b>1.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
7	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	1	216,120	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	9,360	224,880	233,880	243,240	
8	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	
9	พนักงานขับรถยนต์	1	127,080	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,240	137,640	143,160	
10	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	124,560	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,600	134,880	140,280	
<b>1.2 พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
11	พนักงานจ้างทั่วไป	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	





๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ( 2 )			ค่าใช้จ่ายรวม ( 3 )			หมายเหตุ
		จำนวนคน	เงินเดือน1	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561(2)	2562(3)	2563(4)	2561(5)	2562(6)	2563(7)	
<b>2. กองคลัง</b>																
12	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
13	เจ้าพนักงานพัสดุ	1	221,280	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	228,960	236,760	245,520	
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
15	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
<b>2.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
16	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	151,800	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	
<b>3. กองช่าง</b>																
17	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	1	347,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	359,520	371,760	384,720	
18	นายช่างโยธา	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม



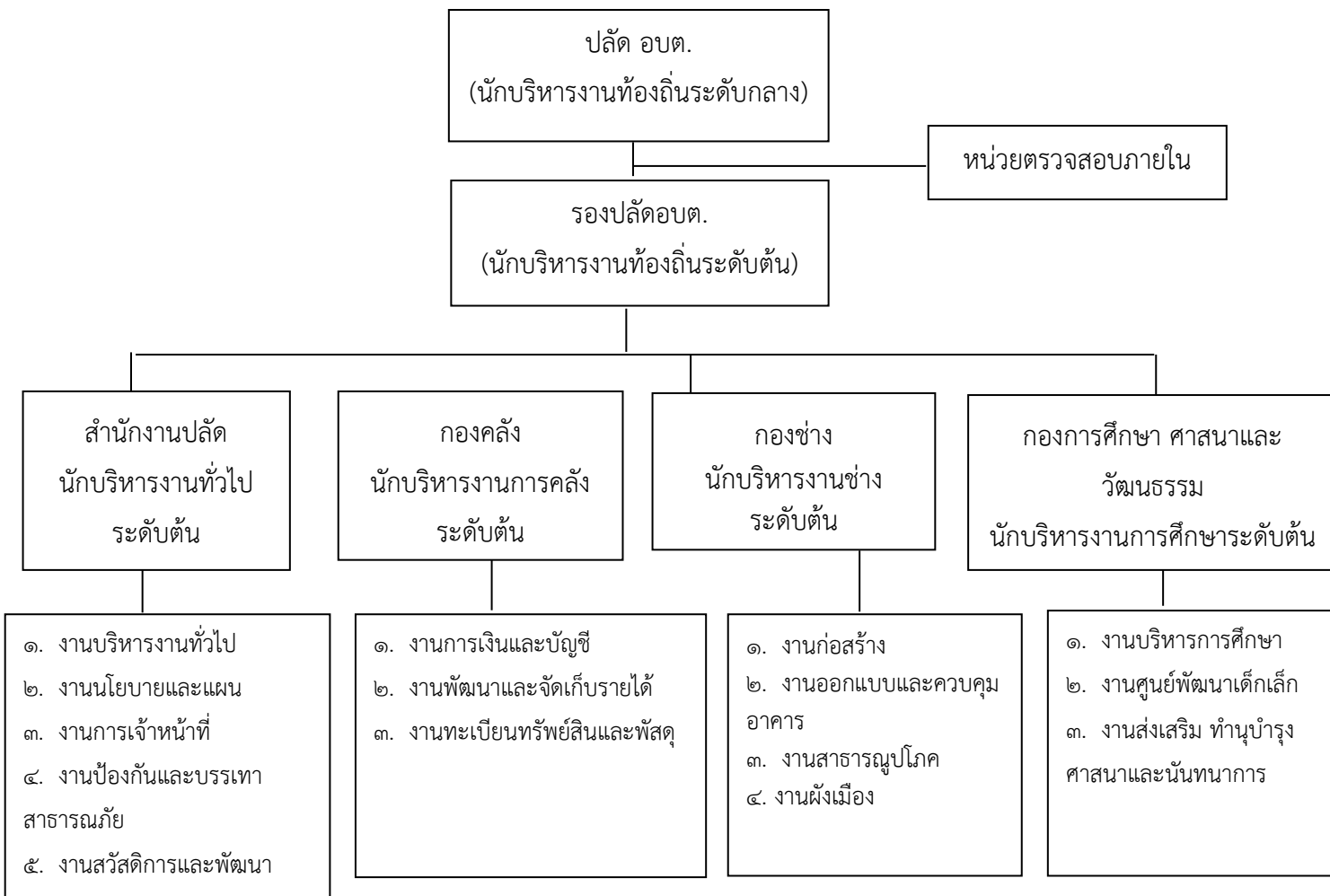
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ( 2 )			ค่าใช้จ่ายรวม ( 3 )			หมายเหตุ
		จำนวนคน	เงินเดือน 1	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561(2)	2562(3)	2563(4)	2561(5)	2562(6)	2563(7)	
<b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																
20	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
21	นักวิชาการศึกษา	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
22	ครูผู้ดูแลเด็ก	1	248,880	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
23	ครูผู้ดูแลเด็ก	1	248,880	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
<b>4.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
24	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	227,160	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	9,120	234,960	235,920	245,040	
25	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	22,620	1	1	1	-	-	-	960	960	1,080	23,580	24,540	25,620	เพิ่มเติม เงินอุดหนุน
26	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	22,620	1	1	1	-	-	-	960	960	1,080	23,580	24,540	25,620	เพิ่มเติม เงินอุดหนุน
<b>รวม</b>		<b>18</b>	<b>6,042,060</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>202,500</b>	<b>206,340</b>	<b>211,380</b>	<b>6,289,800</b>	<b>6,488,340</b>	<b>6,699,720</b>	
4	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %												1,257,960	1,297,668	1,339,944	
5	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												7,547,760	7,786,008	8,039,664	
6	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ( x 5%)												26,250,000	27,562,500	28,940,625	
7	ร้อยละ35 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี												28.75	28.25	27.78	

\*\*\*หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน 26,250,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน 27,562,500 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน 28,940,625 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

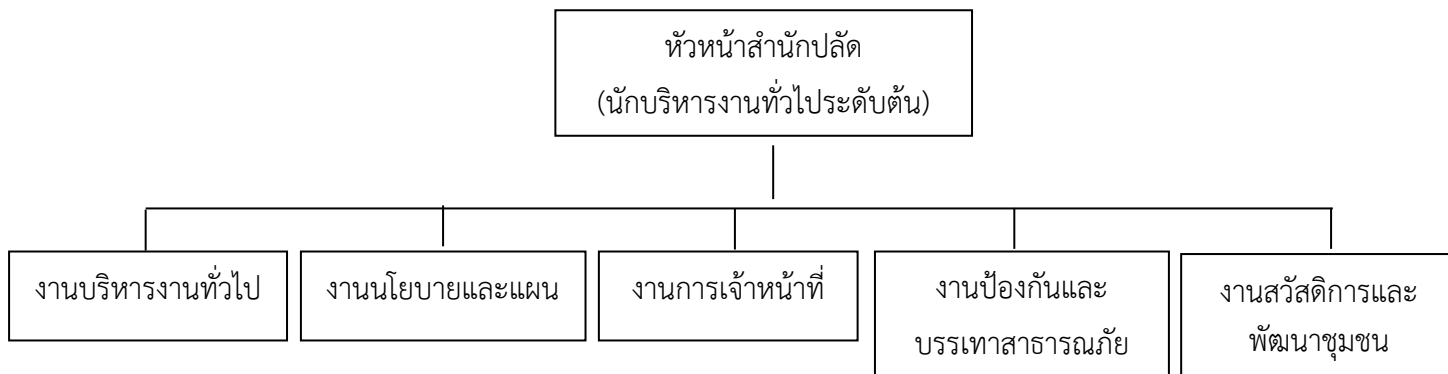
### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### โครงสร้างส่วนราชการ อบต.





### โครงสร้างสำนักงานปลัด



**พนักงานส่วนตำบล**

- นักบริหารงานทั่วไป (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

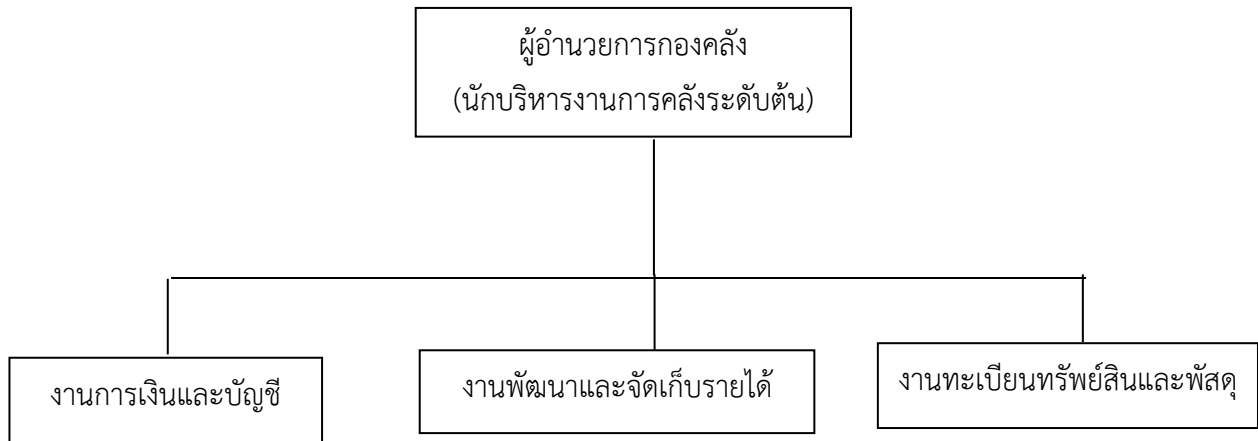
- คนงาน (๑)

**การครองตำแหน่ง**

ระดับ	อำนาจการ	ชช	ชพ	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๔	๑



## โครงสร้างกองคลัง



### พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานคลัง (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

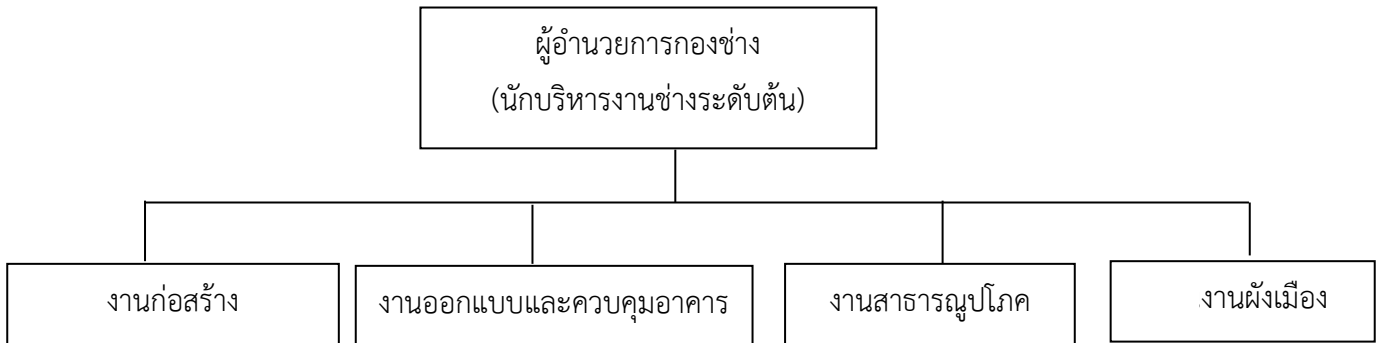
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)

### การครองตำแหน่ง

ระดับ	ผู้อำนวยการ	ชช	ชพ	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-



## โครงสร้างกองช่าง



### พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานช่าง (๑)

- นายช่างโยธา (ว่าง)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

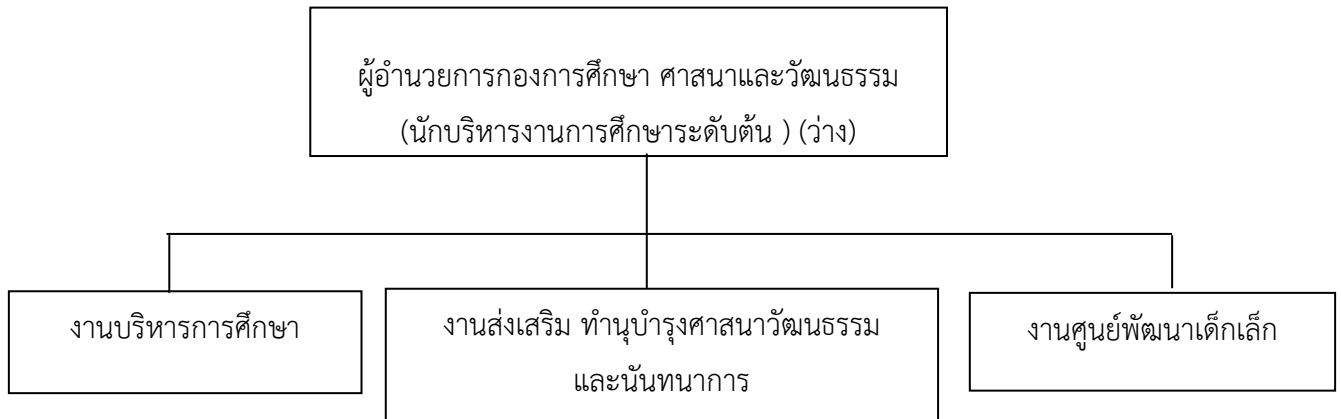
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

### การครองตำแหน่ง

ระดับ	อำนาจการ	ชพ	ชช	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



### พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานการศึกษา (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษา (ว่าง)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

### การครองตำแหน่ง

ระดับ	ผู้อำนวยการ	ชช	ชพ	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-



### ๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกจะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะรับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว ยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยมีบริการติดตั้ง WIFI ฟรีในหมู่บ้าน รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข จึงมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขที่โดดเด่น ครอบคลุม และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มีกองทุน สปสช. จึงมีงบประมาณจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้สามารถจัดโครงการที่ดีและมีประโยชน์ เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการ





พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



**๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล**

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....