



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย  
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาอัตรากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น(พนักงานส่วนตำบล) และ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล) และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติ ก.อบต.จ.นครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาอัตรากำลังคน และเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยให้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ถูกต้อง ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙
๑๔. ภาคผนวก	

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวมอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ

อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปริมาณ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ว่ามีปัญหาอะไรและความเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายได้รับการยกฐานะเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย” เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

##### ที่ตั้ง

ตำบลทับสวายตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศเหนือ เป็นระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร และตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันออกของจังหวัดนครราชสีมา ตามทางหลวงหมายเลข ๒๒๖ (นครราชสีมา – บุรีรัมย์) ซึ่งมีระยะทางประมาณ ๖๐ กิโลเมตร ซึ่งเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างจังหวัดนครราชสีมา กับ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ บ้านหนองตะไก่ และบ้านสระแก้ว ตำบลเมืองพลับพลา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ บ้านตะโก และบ้านหนองโน ตำบลตะโก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ บ้านหลุมดิน เขตเทศบาลตำบลหินดาด
ทิศใต้	ติดต่อกับ บ้านหนองโสน และบ้านห้วยแถลง เขตเทศบาลตำบล

ห้วยแถลง

##### เนื้อที่

ตำบลทับสวายมีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ทั้งหมดประมาณ ๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗,๕๐๐ ไร่ เป็นเขตปกครององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายโดยจำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลทับสวาย มีจำนวนเต็ม ๗ หมู่บ้าน และหมู่ที่ ๘ มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยแถลง

##### ภูมิประเทศ

ตำบลทับสวาย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสลับที่ดอน ดินเป็นดินร่วนปนทราย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

##### ประชากร

มีจำนวนประชากร ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๐๘๐ คน ๑,๒๙๒ ครอบครัว

จากข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายและการสำรวจปัญหา/ความต้องการของประชาชนและการประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรุป/วิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพปัญหา/ความต้องการได้ดังนี้

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวกเนื่องจากสภาพถนนทรุดโทรม เป็นหลุม เป็นบ่อ มีความคับแคบ ขรุขระ
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งทางการเกษตร
- (๔) ปัญหาทางระบายในหมู่บ้าน
- (๕) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- (๖) ปัญหาแหล่งน้ำกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภคและการเกษตร

##### ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมถนนให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและพร้อมใช้งาน
- (๒) ขยายเขตไฟฟ้า จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้พร้อมใช้งาน
- (๓) ก่อสร้างแหล่งเก็บกักน้ำในชุมชน ขุดลอกคลอง สระน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ
- (๔) การขยายระบบประปาให้ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน
- (๕) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๖) ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสายและให้มีความต่อเนื่อง

#### ๔.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

##### สภาพปัญหา

- (๑) ขาดสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย
- (๒) ปัญหาการสงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก

##### ความต้องการ

- (๑) การสร้างสนามกีฬาและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในชุมชน
- (๒) จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) มีบริการด้านสาธารณสุขอย่างครอบคลุมและทั่วถึง
- (๔) ต้องการให้ความช่วยเหลืออาชีพสำหรับผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้เพียงพอและทั่วถึง
- (๕) มีการควบคุมและป้องกันโรคติดต่ออย่างทั่วถึง

๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย  
สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติด
- (๒) ปัญหาด้านการทะเลาะเบาะแว้งของกลุ่มวัยรุ่น
- (๓) ปัญหาด้านอุบัติเหตุบนท้องถนนในหมู่บ้าน

ความต้องการ

- (๑) มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและรณรงค์ให้ความรู้
- (๒) มีการจัดตั้งจุดตรวจและป้อมยาม เพื่อดูแลความสงบและความสะดวกให้กับประชาชน
- (๓) มีการติดตั้งป้ายจราจร และป้ายเตือนอุบัติเหตุทางถนน และรณรงค์ขับขี่ปลอดภัยให้กับเยาวชนและประชาชนภายในตำบล

๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและท่องเที่ยว  
สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านการส่งเสริมกลุ่มอาชีพภายในตำบลมีการส่งเสริมน้อย
- (๒) ปัญหาการขาดเงินทุนในการบริหารกิจการของกลุ่มอาชีพ
- (๓) ปัญหาการขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพภายในตำบล

ความต้องการ

- (๑) มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพภายในตำบลให้มากขึ้น
- (๒) มีการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจการของกลุ่มอาชีพ
- (๓) มีการส่งเสริมความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลาย
- (๔) มีการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพภายในตำบล

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเรื่องกลิ่นจากฟาร์มเลี้ยงสุกร
- (๒) ปัญหาเรื่องควั่นและเศษฝุ่นผงจากการเผาไร่อ้อย
- (๓) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการ

- (๑) ดำเนินการแก้ไขปัญหากลิ่น ควั่นและเสียงภายในตำบล
- (๒) มีการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ รถขยะ ถังขยะ และสร้างเตาเผาขยะภายในชุมชน

#### ๔.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### สภาพปัญหา

- (๑) เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
- (๒) ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้นในการอนุรักษ์ฟื้นฟูด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### ความต้องการ

- (๑) มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- (๒) มีการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม

#### ๔.๗ ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๒) ปัญหาประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐ

##### ความต้องการ

- (๑) มีการให้ข้อมูลข่าวสารทางภาครัฐ ผ่านหอกระจายข่าวและเสียงตามสาย และจัดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน

#### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

##### วิสัยทัศน์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลทับสวาย เป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่หนาแน่นปานกลางในบางหมู่บ้าน และสงบสุข และคาดการณ์ในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขอยู่และมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดในอนาคต ดังนี้

*“ บริการทั่วถึง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ”*

##### ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

## เป้าประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒) พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๓) ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา ภูมิปัญหาท้องถิ่นและดนตรีพื้นบ้าน
- ๔) พัฒนาการจัดการศึกษา การกีฬา สาธารณสุข และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตของคนในชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

๕) พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๗) ส่งเสริมความร่วมมือสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

ชุมชน

๘) สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

## ตัวชี้วัด

- (๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง
- (๒) ประชาชนในตำบลทับสวายมีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๓) โรงเรียน สพฐ. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม ครบถ้วน
- (๔) ศพด. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่

และ ระบบบริหารจัดการ

- (๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาของท้องถิ่น
- (๖) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๗) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น
- (๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน
- (๑๐) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%
- (๑๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๘ หมู่บ้าน
- (๑๒) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และสร้างความสามัคคี
- (๑๓) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๘ หมู่บ้าน
- (๑๔) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (๑๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๘ หมู่บ้าน
- (๑๖) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ
- (๑๗) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ทั้ง ๘ หมู่บ้าน
- (๑๙) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๘ หมู่บ้าน
- (๒๐) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๘ หมู่บ้าน
- (๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน

- (๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๘ หมู่บ้าน
- (๒๓) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบล ๘ หมู่บ้าน
- (๒๔) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า
- (๒๕) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๘ หมู่บ้าน
- (๒๖) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๘ หมู่บ้าน

#### ค่าเป้าหมาย

- (๑) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- (๒) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- (๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง
- (๖) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- (๗) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของ

#### ท้องถิ่น

- (๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรฐานสากลดีขึ้น
- (๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์

#### กลยุทธ์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### แนวทางการพัฒนา

- ๑. ด้านการคมนาคมและการขนส่ง
- ๒. จัดทำทางระบายน้ำมิให้เกิดน้ำท่วมขังและเกิดมลภาวะเป็นพิษ
- ๓. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๔. การพัฒนาด้านอาคาร/สิ่งปลูกสร้าง
- ๕. งานด้านการผังเมือง

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

###### แนวทางการพัฒนา

- ๑. ส่งเสริมอาชีพ
- ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการทางสังคม
- ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
- ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการด้านกีฬาและนันทนาการ
- ๖. การบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย  
แนวทางการพัฒนา

๑. งานด้านส่งเสริมประชาธิปไตย
๒. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมการลงทุน
๒. การส่งเสริมการเกษตรยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง
๒. การส่งเสริมให้ประชาชน/ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมและความเป็นระเบียบภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีระบบโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สะดวก เชื่อมโยง  
ปลอดภัยและเพียงพอ และมีการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการที่ดีและเพียงพอ

๒) ชุมชนสามารถลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้แก่ครัวเรือน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสของชุมชน มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิต สุขอนามัย และ  
สภาพแวดล้อมที่ดี

๔) เด็กเล็กและเยาวชนในท้องถิ่น ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน รวมถึงได้รับอาหารเสริม(นม)

อาหารกลางวันครบทุกคน

๕) พัฒนาด้านการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนไม่ว่าจะเป็นการศึกษานอกระบบศูนย์เรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร

ต่าง ๆ ในชุมชน

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัย

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุขเพื่อให้ชุมชนมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๙) สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

๑๐) ชุมชนมีการจัดระเบียบในสังคม และมีการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน

- ๑๑) ชุมชนพึ่งพาตนเองตามแนวพระราชดำริ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑๒) ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอเพื่อใช้จ่ายในครอบครัว
- ๑๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้เรื่องการเกษตร การปลูกพืช ปลูกต้นไม้ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการใช้เกษตรอินทรีย์เพื่อลดปริมาณสารเคมี
- ๑๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๕) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๖) ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ในเรื่องยาเสพติด , การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

#### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

##### - นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก

๑. บริการผู้สูงอายุ ได้รับความสะดวกในการรับเบี้ยยังชีพ “ถึงมือถึงบ้าน”
๒. สนับสนุน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้ได้รับค่าตอบแทน ตามอำนาจหน้าที่ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถดำเนินการจ่ายได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้
๓. พัฒนาระบบสาธารณสุขบริโกคทั้งทางน้ำ และทางบก “น้ำไหล ไฟสว่าง หนทางดี”
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กยากไร้และด้อยโอกาส “เด็กเรียนดี มีทุน” เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาและเพิ่มโอกาสในชีวิต
๕. ส่งเสริมการกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี
๖. ดูแลสวัสดิการสำหรับเด็ก สตรีและผู้สูงอายุ
๗. พัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเน้นด้านการให้บริการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการ

#### ปฏิบัติงาน

##### -นโยบายที่จะดำเนินการในระยะ ๔ ปี

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

- (๑) สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค
- (๒) สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำประปาที่มีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค
- (๓) ติดตั้งโคมไฟสาธารณะภายในหมู่บ้าน และบริเวณที่มีประชาชนสัญจรไปมา เพื่อให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) ขยายเขตไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุม
- (๕) สร้างและบำรุงรักษาถนน ที่อยู่ในเขตตำบลทับสวาย ไม่ว่าจะเป็นถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไปมา และเป็นเส้นทางที่มีการขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตรไปจำหน่าย
- (๖) สร้างและปรับปรุงระบบทางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขัง และเพื่อเปิดเส้นทางไหลของน้ำจากชุมชนสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ



## ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีอาชีพและมีรายได้เสริม
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน รวมถึงผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนากลุ่มอาชีพสตรี แม่บ้าน เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีรายได้เสริมเพิ่มขึ้น
- (๕) ส่งเสริมให้บุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมในแต่ละตำแหน่งงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

## ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) ให้การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้ได้รับสวัสดิการทางสังคม
- (๒) ให้การสนับสนุนการจัดตั้งจุดบริการประชาชน จุดตรวจ เพื่อบริการประชาชน เป็นศูนย์เฝ้าระวังการเกิดเหตุร้ายต่าง ๆ ในชุมชน

## ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้เกษตรอินทรีย์
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เรียนรู้ชุมชน เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งและยั่งยืน

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมและความเป็นระเบียบในชุมชน
- (๒) ส่งเสริมการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ในตำบลทับสวาย

## ๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่บรรพบุรุษได้สืบทอดมาสู่รุ่นหลัง รวมทั้งเผยแพร่ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและร่วมกันอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

## ๗. ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเยาวชนให้ห่างไกลยาเสพติด
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้คนในชุมชนได้เกิดความตระหนักต่อการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ในด้านของการพัฒนาอาชีพเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการส่งเสริมกลุ่มอาชีพของชุมชนในท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวายมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่เพื่อให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามหลัก SWOT แบบองค์รวมดังนี้

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

#### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน
๒. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง
๓. ใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
๔. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถพัฒนาฝีมือทางด้านหัตถกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว
๕. มีกลุ่มสหกรณ์ของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
๖. มีกลุ่มอาชีพของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
๗. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ
๘. ชุมชนมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่มีความยั่งยืน

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๒. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๓. คำสั่งแบ่งงานหรือการมอบหมายอำนาจการบริหารงานไม่เป็นไปตามลำดับชั้น
๔. ไม่มีการมอบอำนาจการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลโดยตรงต่อประชาชน
๕. มีปัญหาในด้านของสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาด้านขยะ มลภาวะทางอากาศ และเสียง
๖. ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารน้อย
๗. สถานที่สำหรับการพักผ่อน ออกกำลังกายและนันทนาการมีน้อย
๘. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการกระจายอำนาจ
๙. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภคและขาดน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูร้อน

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

##### โอกาส (Opportunity : O)

๑. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในด้านของการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เทคโนโลยีสื่อสารมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น
๓. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. ชุมชนเข้มแข็งจากการประกวดเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบระดับภาค
๕. มีวัด ศูนย์ปฏิบัติธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม

##### อุปสรรค (Threat : T)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน
๓. ความสามารถในการจัดเก็บภาษีของท้องถิ่นยังไม่สามารถจัดเก็บได้เต็มที่
๔. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการกระจายอำนาจ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลทับสวาย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยได้มีการกำหนดการแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

##### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ด้านการคมนาคมและการขนส่ง(มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) จัดทำทางระบายน้ำมิให้เกิดน้ำท่วมขังและเกิดมลภาวะเป็นพิษ (มาตรา๖๘ (๓))
- (๓) การพัฒนาด้านสาธารณสุขบริโภคและสาธารณสุขการ(มาตรา ๑๖ (๔) (๕) )
- (๔) งานด้านการผังเมือง(มาตรา ๖๘ (๑๓))

##### ๕.๒ ด้านการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมอาชีพ(มาตรา ๑๖ (๖) )
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการทางสังคม(มาตรา ๑๖ (๓๑) )

- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา(มาตรา ๑๖ (๙) )
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข(มาตรา ๑๖ (๓๑) )
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ(มาตรา ๑๖ (๑๔) )
- (๖) การบริหารบ้านเมืองที่ดี(มาตรา ๑๖ (๓๑) )

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) งานด้านส่งเสริมประชาธิปไตย(มาตรา ๑๖ (๑๕) )
- (๒) ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา (๒๙) )
- (๓) ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย(มาตรา ๑๖ (๓๐) )

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการลงทุน(มาตรา ๑๖ (๗) )
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร(มาตรา ๑๖ (๓๑) )

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง
- (๒) การส่งเสริมให้ประชาชน/ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น(มาตรา ๑๖ (๑๑) )
- (๒) การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) )

๕.๗ ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด(มาตรา ๑๖ (๓๑) )
- (๒) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ (มาตรา ๑๖ (๓๑) )

หมายเหตุ

มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการทางสังคม
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมอาชีพ อบรมกลุ่มอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพ
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข

### ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๗. การส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมและความเป็นระเบียบภายในชุมชน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลทับสวายจึงมีภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไข้ปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลทับสวาย องค์กรบริหารส่วนตำบลทับสวาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ

๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานกิจการขนส่ง</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานจราจร</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานกิจการพาณิชย์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</li><li>- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ</li><li>- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</li><li>- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน</li><li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li><li>- งานจัดทำควบคุมตรวจสอบแก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</li><li>- งานสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li><li>- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</li><li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน</li><li>- งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</li><li>- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู</li><li>- งานการลาทุกประเภท</li><li>- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน</li><li>- งานแผนพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานฝึกอบรม</li><li>- งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์</li><li>- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ</li><li>- งานการให้พ้นจากราชการ</li><li>- งานเลขานุการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul>	<p><b>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารสาธารณสุข</li> <li>- งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง</li> <li>- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ</li> <li>- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลชุมชน</li> <li>- งานบริการรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริการจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>- งานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul>	<p><b>๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูล</li> <li>- งานสารสนเทศ</li> <li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท</li> <li>- แผนการป้องกัน ฝึกระวัง และการแจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานแผนการระงับเหตุ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนข้อมูลบังคับการประชุม</li><li>- งานการประชุม</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่มยารักษาโรค</li><li>- งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li><li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li><li>- งานการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ</li><li>- งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง</li><li>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ</li><li>- งานตรวจสอบยานพาหนะดับเพลิง ปริมาณน้ำดับเพลิง เคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ- งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง</li><li>- งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะสารเคมีดับเพลิง</li><li>- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง</li><li>- งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li><li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li></ul> <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li><li>- งานการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li><li>- งานจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li><li>- งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานการนำส่งเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ</li> <li>- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานการจัดสรรเงินต่างๆ</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง สะพาน เชื้อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</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> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p><b>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</li> <li>- งานเกี่ยวกับงานประปา</li> <li>- งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> </ul> <p><b>๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</li> <li>- งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานสนับสนุนช่วยเหลือเครื่องจักรกล</li> <li>- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมและผังเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลและประสานงาน</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษามวลชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ เด็ก เยาวชน และประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพลานามัย</li> </ul>	<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาในระบบการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานวิชาการทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา</li> <li>- งานประเมินคุณภาพของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานสุขอนามัยของเด็ก</li> <li>- งานพัฒนาสื่อและนวัตกรรมของการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานส่งเสริมด้านศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานทำนุบำรุงศาสนาของท้องถิ่น</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๕.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ให้กับ เด็ก เยาวชน และประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการออกกำลังกายของประชาชน</li> </ul> <p><b>๕.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลของเด็กและเยาวชนในพื้นที่</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานแนะแนว เกี่ยวกับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพของเด็กและเยาวชน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์คนชราคนพิการและทุพพลภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท</li> </ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาระบบรูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม</li> <li>- การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติ ต่าง ๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานด้านจิตวิทยา</li> <li>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ</li><li>- งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ</li><li>- งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</li><li>- งานกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการ</li></ul>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li><li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท</li><li>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินและการเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน</li><li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</li><li>-งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</li><li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li><li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li></ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสวาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้วิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้าง อัตรากำลัง โดยยึดกรอบอัตรากำลังเดิมเพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนตำบลในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
<b>สำนักปลัดอบต.</b>	
๓. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
<b>กองคลัง</b>	
๑๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา



**กองช่าง**

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑๗. ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน<br>พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>พนักงานจ้างทั่วไป          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๐. คนงาน  | จำนวน ๑ อัตรา |

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- |  |               |
|--|---------------|
| ๒๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๓. ครู  | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน<br>พนักงานจ้างตามภารกิจ               | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา<br>พนักงานจ้างทั่วไป                                | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๖. ผู้ดูแลเด็ก  | จำนวน ๑ อัตรา |

**กองสวัสดิการสังคม**

- |   |               |
|---|---------------|
| ๒๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน<br>ลูกจ้างประจำ              | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๙. นักพัฒนาชุมชน   | จำนวน ๑ อัตรา |

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

- |   |               |
|---|---------------|
| ๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|---|---------------|



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>								
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๓	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>								
๒๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>								
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	<b>รวม</b>	<b>๒๙</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล: องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือนประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
  - ๓.๑ กรณีตำแหน่ง ที่มีคนครอง ให้ประมาณการ ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น ในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
  - ๓.๒ กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้ประมาณการ ภาระ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จาก อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำสุด ของระดับตำแหน่งที่กำหนด บวกเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด ทหาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน

๔. ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิด จาก (๑) + (๒) + (๓)

๕. ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

๖. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่ใช้จ่ายควบคู่กับเงินเดือนเช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- เงินเพิ่มคุณวุฒิ
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

๗. คิดจาก (๕) + (๖)

๘. คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ออบต.ทับสวาย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๓๙,๑๙๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๒๖,๕๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๙๙,๒๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๖,๖๐๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๒๓,๕๒๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่าง

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อบต.ทับสวาย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้าง																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๒๓๓,๖๐๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๔๒,๒๐๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๑๒,๘๐๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองช่าง (๐๕)																		
	ผู้อำนวยการกองช่าง																		
๑๗	ผู้ช่วยนักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๔๒๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๘	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้าง																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๔๓,๕๒๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๐	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๖๘,๘๐๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๒๕๓,๖๘๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		

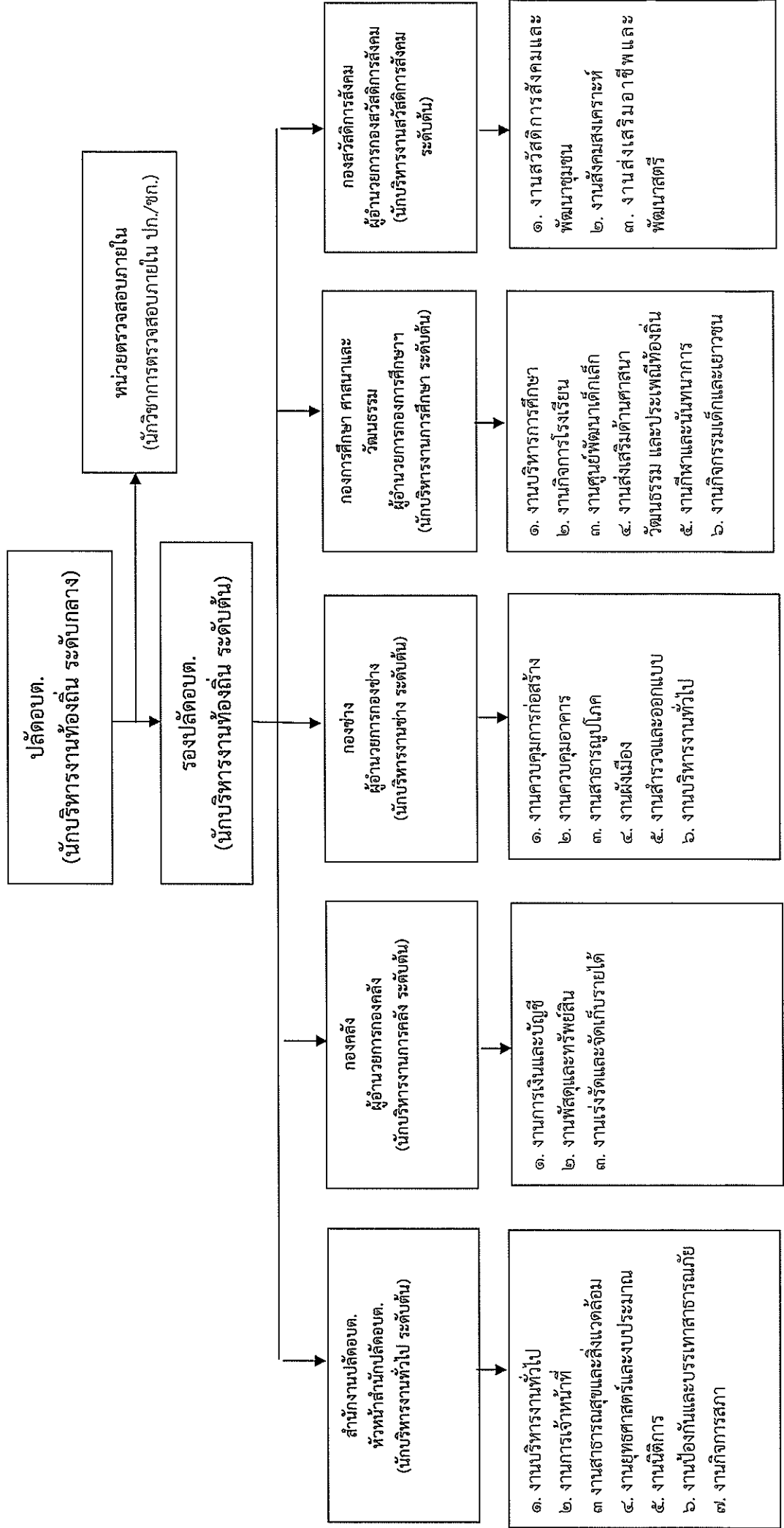


- หมายเหตุ :- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท)งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๑,๕๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ บาท = (๓๑,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ = ๓๓,๐๗๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔,๗๒๘,๗๕๐ บาท = (๓๓,๐๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ = ๓๔,๗๒๘,๗๕๐

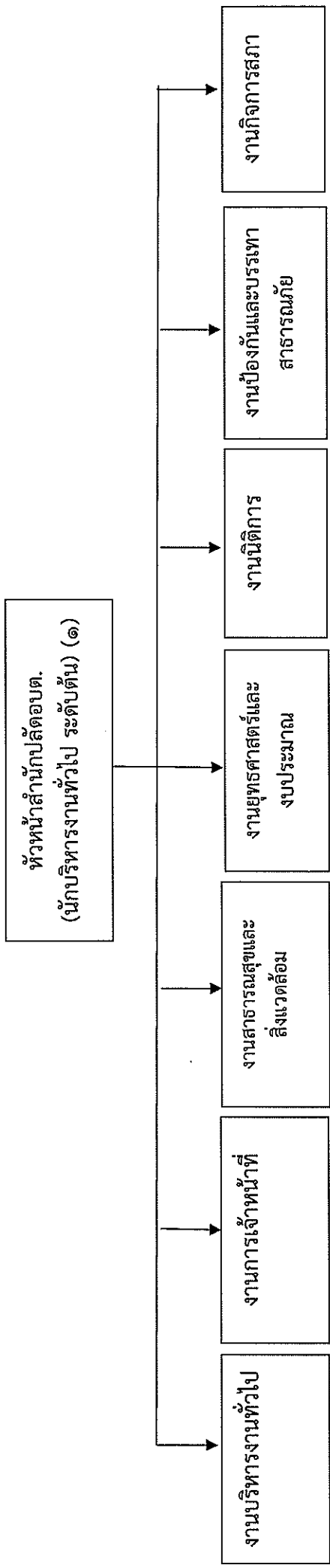


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

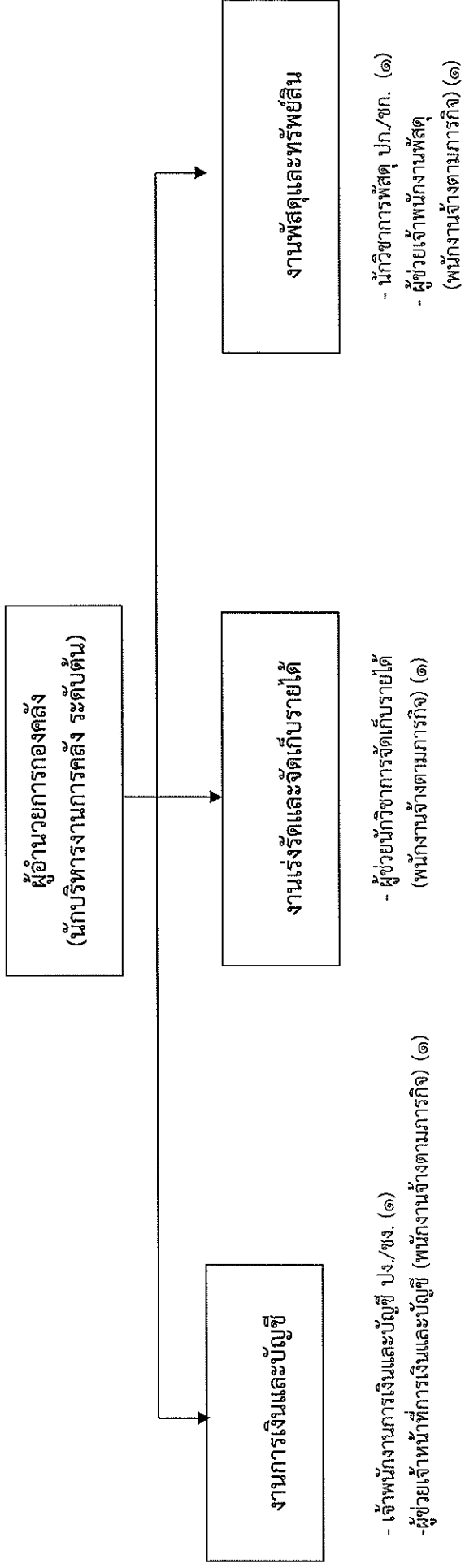


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

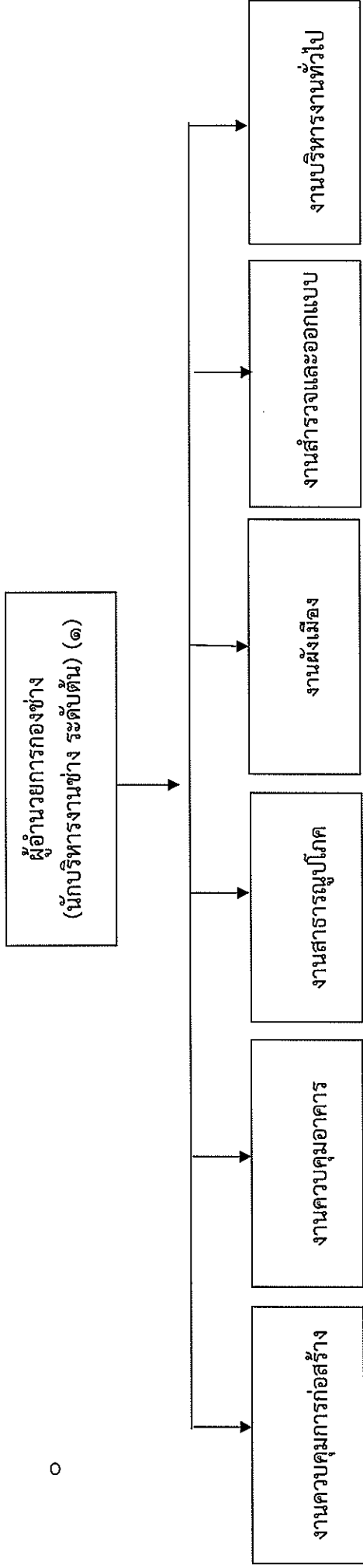


- จพง.ธุรกการ (ขง.) (๑) -นักวิทยการสาธารณสุข(ปก./ชก.) (๑)-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.) (๑)- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ขง.(๑)
- พนักงานชั้นรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

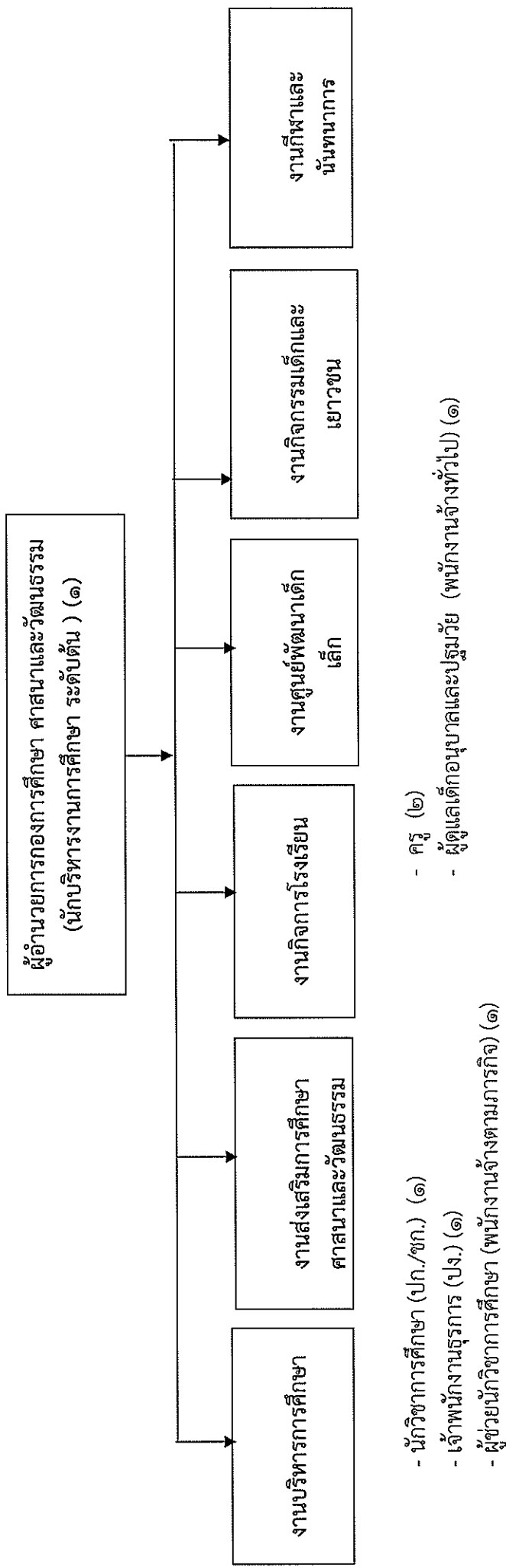


โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย

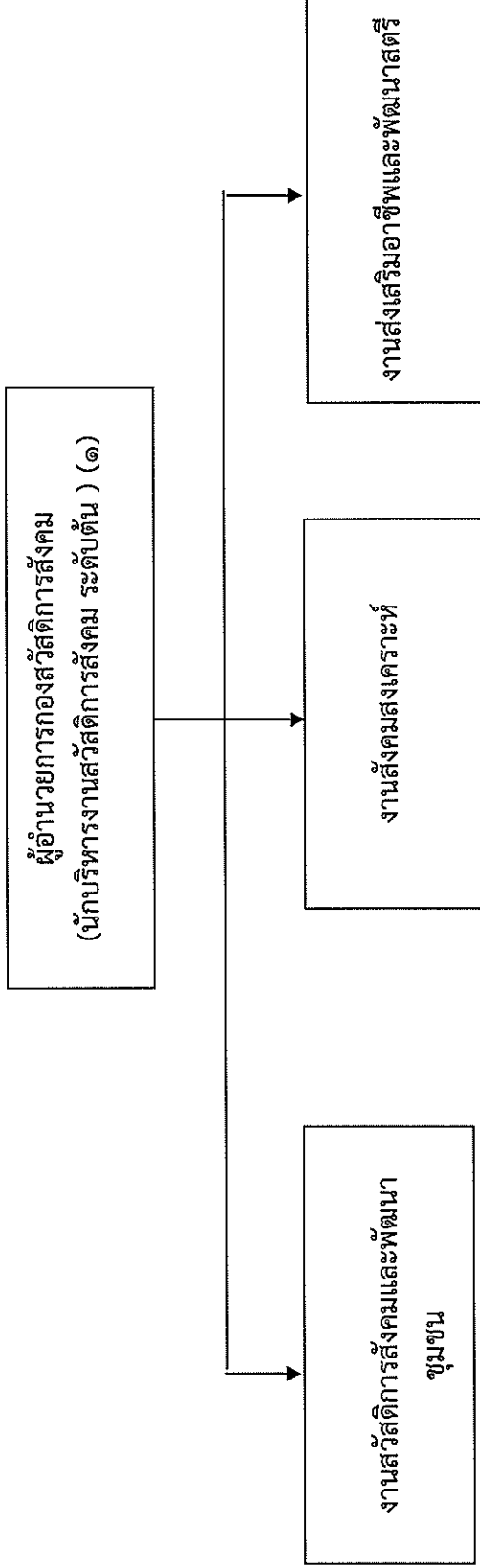


- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

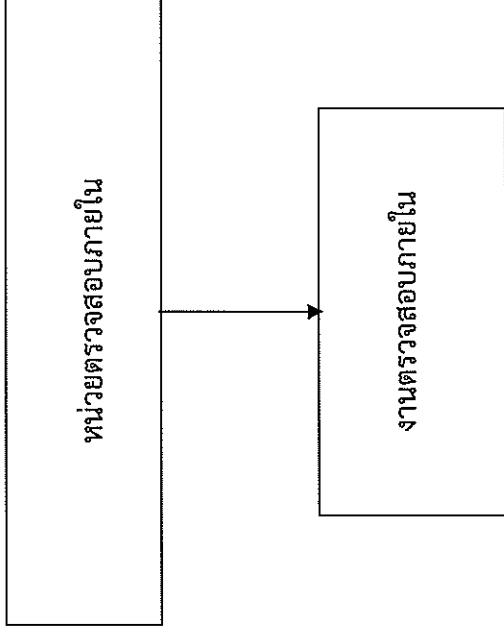


โครงสร้างองค์กรสวัสดิการสังคม



- เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (ปง.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) (๑)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม /เงินตอบแทน	รวม	
๑.	นางสนามขุนณา อภัยบุศ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๔,๒๘๐	๖๓๘,๒๘๐
๒	-	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๔๓,๙๔๐	๔๔๓,๙๔๐ (ว่าง)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย												
๓.	-	-	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)		๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๑๕,๖๐๐	๔๑๕,๖๐๐ (ว่าง)
๔.	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๕.	นางอารมย์ ปลอดทอง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๓๑๘,๐๐๐	-	๓๑๘,๐๐๐	๓๑๘,๐๐๐
๖.	วาท รัต.หญิงสุภาวีกา วิสัยรัก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙๙,๒๐๐	-	๑๙๙,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐
๗.	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๘.	จำเริญบุญเยี่ยม ศรีประสิทธิ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๘๗,๘๔๐	-	๒๘๗,๘๔๐	๒๘๗,๘๔๐
๙.	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๘๔๐	-	๒๘๗,๘๔๐	๒๘๗,๘๔๐ (ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐.	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
<b>กองคลัง</b>											
๑๑.	-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๑๒.	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๑๓.	-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b>											
๑๔.	นางรัชฎี อนุศิริ	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๓๓,๖๐๐	-	๒๓๓,๖๐๐
๑๕.	นางสาวพิศุทธิ์ ศิริประ	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๒,๒๐๐	-	๑๕๒,๒๐๐
๑๖.	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่าง)
<b>กองช่าง</b>											
๑๗.	นายฉัตรพงษ์ เถยเสย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๑,๒๔๐
๑๘.	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b>											
๑๙.	นายพรหมทอง ทับเที่ยง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๕๒๐	-	๑๙๓,๕๒๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๐.	นางอุษุณี แฉวไธสง	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๑.	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๒๒.	-	-	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๒๓.	นายวิระยุทธ กฤษณ์ไวย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖๘,๘๐๐	-	-	๒๖๘,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๒๔.	นางวิจิตตรา แสนมี	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย												
๒๕.	นางปัทมา บังชัยโคก	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๖	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖.	นางปราณี วันใสสง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๗	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗.	นางสาวสมฤดี ปราณีพิตรรักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน
กองสวัสดิการสังคม												
๒๘.	นางสาวปริมาภรณ์ ธิติศรีนิพัทธ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๐,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๙.	นางสาวศศิพัทธ์ แอบจิหาคัด	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๒๖๐,๔๐๐	-	-	๒๖๐,๔๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๓๐.	นางสาวอรทัย ธิติพิศุทธิกุล	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
หน่วยตรวจสอบสวนภายใน												
๓๐.	-	-	๒๐-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)

**หมายเหตุ**

เงินเดือนหมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่นเงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับกรู๊ปรับ (พ.ส.ร.) เงินค่าตอบแทนภาษาหลาย (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก)
๕. เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของบุคลากรศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสวาย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วย  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย ตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิรัตน์ ปัดตาละคะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วย