

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

๑. หลักการและเหตุผล

การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการแก้ปัญหาในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง โดยต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน โดยคำนึงถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการและแผนงานของหน่วยงาน และเพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้มีการระบุ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่ง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดย เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอดงพนาหิน จังหวัดพิจิตร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอดงพนาหิน จังหวัดพิจิตร (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในรอบนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผล และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ไว้ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิจิตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน

เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปก็จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณารถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมันมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และสามารถจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ว่ามีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ อย่างไร โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จำนวน ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลทับหมัน

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้สำรวจสภาพปัญหาที่พบเจอในเขตพื้นที่ตำบลทับหมัน อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างรายทางไม่ทั่วถึง และกระแสไฟฟ้าภายในพื้นที่ขัดข้องบ่อย
- ๑.๓ ปัญหาผิวจราจรคับแคบ มีฝุ่นละออง
- ๑.๔ ปัญหาน้ำที่ใช้ในการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอและไม่สะอาด
- ๑.๕ ปัญหาการขาดไฟฟ้าส่องสว่างตามทางแยกต่างๆ
- ๑.๖ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี
- ๑.๗ ปัญหาการคมนาคมในตำบลไม่สะดวก และมีจุดเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เช่น ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ และปัจจุบันค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น
- ๒.๒ ปัญหาหนี้สินอันเกิดจากการลงทุนประกอบอาชีพด้านการเกษตรแล้วไม่ได้ผลกำไร เนื่องจากต้นทุนในการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพของชาวบ้าน การขาดการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพ และประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ อัตราของผู้ที่มีโรคประจำตัวเพิ่มมากขึ้น
- ๓.๒ ภูมิปัญญาของท้องถิ่นไม่เป็นที่รู้จักของคนภายในตำบล และขาดการสืบทอด
- ๓.๓ ขาดสถานที่ในการออกกำลังกาย
- ๓.๔ ไม่มีสถานที่ให้ประชาชนทำกิจกรรม หรือพักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๕ ปัญหายาเสพติด การพนัน และอบายมุขต่างๆ

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ปัญหาการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะในตำบล
- ๔.๒ ขาดการร่วมมือจากประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร ก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและแหล่งน้ำ

๔.๔ ปัญหาการเผาฟางข้าวของเกษตรกรหลังเก็บเกี่ยว ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และเกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๕.๑ ปัญหาด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภายในตำบลยังไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ๕.๓ ประชาชนขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๕.๔ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย บทบาทและอำนาจหน้าที่ของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนคอนกรีตทั่วทุกหมู่บ้าน
- ๑.๒ ให้มีการขุดลอกลำเหมือง คลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๑.๓ ให้มีการระบายน้ำในฤดูฝนเป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็ว
- ๑.๔ ต้องการให้มีแสงสว่างตามถนนสาธารณะอย่างเพียงพอในเวลาค่ำคืน
- ๑.๕ ต้องการแหล่งน้ำอุปโภคและบริโภคอย่างพอเพียง
- ๑.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ให้มีศูนย์กลางการค้า และการตลาด
- ๒.๒ ส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพของกลุ่มต่างๆ
- ๒.๓ ส่งเสริมกิจการการค้าและการลงทุนรายย่อย
- ๒.๔ ส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานในเขตพื้นที่

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน รวมถึง จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกายให้กับประชาชน
- ๓.๒ ให้มีการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในตำบล
- ๓.๓ ให้มีการกวดขันด้านการจำหน่าย/เสพสิ่งเสพติด และปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- ๓.๔ ให้มีสนามเด็กเล่นและสวนสาธารณะเพื่อการออกกำลังกาย

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ จัดทำแนวทางในการบริหารจัดการขยะในตำบล
- ๔.๒ ให้มีการรณรงค์และควบคุมการลดใช้สารเคมี
- ๔.๓ ให้มีการจัดทำโครงการน้ำใส-คลองสวย เพื่อคืนน้ำใสแก่คลองและแม่น้ำ
- ๔.๔ รณรงค์การใช้ขยะที่ย่อยสลายง่าย

๕. ด้านการเมือง/การบริหาร

- ๕.๑ จัดให้มีระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง มีการปรับปรุงซ่อมแซมหอกระจายข่าวภายในหมู่บ้าน มีการติดตั้งเสียงตามสายของหมู่บ้าน และเสียงไร้สายของ อบต.
- ๕.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- ๕.๓ ส่งเสริมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๕.๔ ให้งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเข้าช่วยเหลือประชาชนให้รวดเร็วกว่าเดิม

๕.๕ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้พิจารณากำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลทับหมัน คือ **“โครงสร้างพื้นฐานเกื้อกูล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลทับหมันเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลทับหมัน ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ตำบลทับหมัน มีดิน น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตรคุณภาพ พื้นที่การเกษตรมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้างพัฒนา ปรับปรุง บำรุงแหล่งน้ำและสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม (แผนงานเคหะและชุมชน/แผนงานการเกษตร)

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารจัดการและรณรงค์การจัดขยะมูลฝอย (แผนงานสาธารณสุข)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจจากฐานการเกษตรและฐานชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน

- ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ ประชาชนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำการเกษตรทฤษฎีใหม่ และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (แผนงานการเกษตร)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผนงานบริหารทั่วไป/แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ)

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ (แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน)

กลยุทธ์ที่ ๔ ก่อสร้างพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณสุขโรคสาธารณสุขประชากร (แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

- พัฒนาศักยภาพตามช่วงวัยและเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และส่งเสริมสุขภาพด้านการกีฬาและนันทนาการให้กับประชาชน (แผนงานเคหะและชุมชน/แผนงานสาธารณสุข/แผนงานบริหารทั่วไป)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส และเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน (แผนงานการรักษาความสงบภายใน/แผนงานสังคมสงเคราะห์/แผนงานงบกลาง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และบริการสู่สากล

-คุณภาพของการบริการองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีความพร้อมสู่สากลและมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรทุกภาคส่วน (แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน/แผนงานบริหารทั่วไป/แผนงานการศึกษา)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ (แผนงานบริหารทั่วไป/แผนงานการศึกษา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้

- องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน พัฒนาการจัดการศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ระบบการ

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.	การบริหารจัดการน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานการเกษตร -แผนงานสาธารณสุข -แผนงานเคหะและชุมชน	-กองช่าง -สำนักปลัด
๒.	การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน	บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา -แผนงานเคหะและชุมชน -แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	-กองช่าง -สำนักปลัด

			-แผนงานศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ -แผนงานบริหารทั่วไป -แผนงานรักษาความสงบภายใน	
๓.	การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานงบกลาง -แผนงานรักษาความสงบภายใน -แผนงานสาธารณสุข	-สำนักปลัด -กองการศึกษา -กองช่าง
๔.	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีและบริการสู่สากล	-บริหารทั่วไป -บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานบริหารทั่วไป -แผนงานรักษาความสงบภายใน -แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน -แผนงานการศึกษา -แผนงานเคหะและชุมชน -แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา -แผนงานงบกลาง	-สำนักปลัด -กองช่าง -กองการศึกษา
๕.	พัฒนาการศึกษา และระบบการ จัดการเรียนรู้	บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานการศึกษา	-กองการศึกษา
	๕ ยุทธศาสตร์	๒ ด้าน	๑๐ แผนงาน	

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT มาวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบ bahwa องค์การบริหาร ส่วนตำบลทับหมัน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ตามหลัก SWOT ได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S=Strength)

๑. ยึดถือค่านิยม “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน และทำงานโดยยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการพัฒนา
๒. มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
๓. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่น รับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และทุ่มเทใน การปฏิบัติงาน
๔. ผู้บริหารมีนโยบายที่ดีในการบริหารงานและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้
๕. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การตัดสินใจของ ผู้บริหารสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดประสงค์มากขึ้น
๖. หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงานทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
๗. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนดไว้ชัดเจน
๘. ผู้นำในตำบลมีความเข้มแข็ง ประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
๙. ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้อย่างเป็นกันเอง
๑๐. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ฐานะมั่นคง
๑๑. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดอ่อน (W=Weakness)

๑. บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
 ๒. การประสานงานและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในยังขาดประสิทธิภาพ
 ๓. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีความสับสน ยุ่งยากพอสมควร
 ๔. ข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ
 ๕. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ
 ๖. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและความต้องการ
 ๗. ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพ
 ๘. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- รวมถึงขาดการบำรุงดูแลรักษาธารณสมบัติของทางราชการ
๙. การบริหารจัดการด้านการจัดเก็บขยะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
 ๑๐. ขาดการส่งเสริม พัฒนาและผลิตผลทางการเกษตร การตลาด ตลอดจนการกระจายผลผลิต

การวิเคราะห์โอกาส (O=Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณ โครงการ/งาน ของส่วนราชการอื่นมาให้ อบต.ดำเนินการแทน ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาตลอดจนพัฒนาในด้านต่างๆ
๓. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา พร้อมทั้งเร่งสร้างระบบภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็ง
๔. นโยบายการปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาล ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของท้องถิ่นได้รับการยอมรับมากขึ้น เกิดกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของผู้นำในตำบล รวมทั้งประชาชนช่วยให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ช่วยให้สังคมมีการพัฒนา ทำให้การบริหารและการบริการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว
๗. มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๘. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก

การวิเคราะห์อุปสรรค (T=Threat)

๑. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อยส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนตามนโยบายไปด้วย
๒. ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่เสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายในการพัฒนายังไม่ชัดเจน
๓. การเมืองเข้ามามีบทบาทแทรกแซงการบริหารภายใน
๔. ความสัมพันธ์ทางการเมืองในระบบอุปถัมภ์ระหว่างเครือข่ายกับผู้บริหารท้องถิ่น
๕. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกตลาด
๖. ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
๗. ประชากรแฝงส่งผลต่อการพัฒนา

๘. ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุข ที่แพร่ระบาดในพื้นที่และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
๙. มีรถบรรทุกที่มีน้ำหนักเกิดใช้ถนนภายในตำบลในการสัญจรไปมา ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ส่งผลให้การระในการแก้ไขปรับปรุงตกอยู่ที่ อบต.

๑๐. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ เกิดภัยธรรมชาติ ส่งผลให้ผลผลิตของประชาชนได้รับความเสียหาย

๑๑. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนภารกิจที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปปฏิบัติ

๑๒. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าทางด้านจิตใจ

๑๓. การไม่ได้การยอมรับด้านการบริหารงานจากบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานราชการบางแห่ง

๑๔. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีการตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้อย่างครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจหน้าที่ไว้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณสุขการ
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ด้านการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๐. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

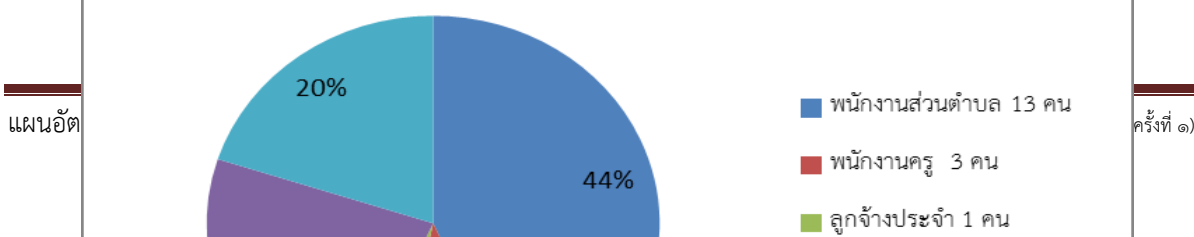
ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

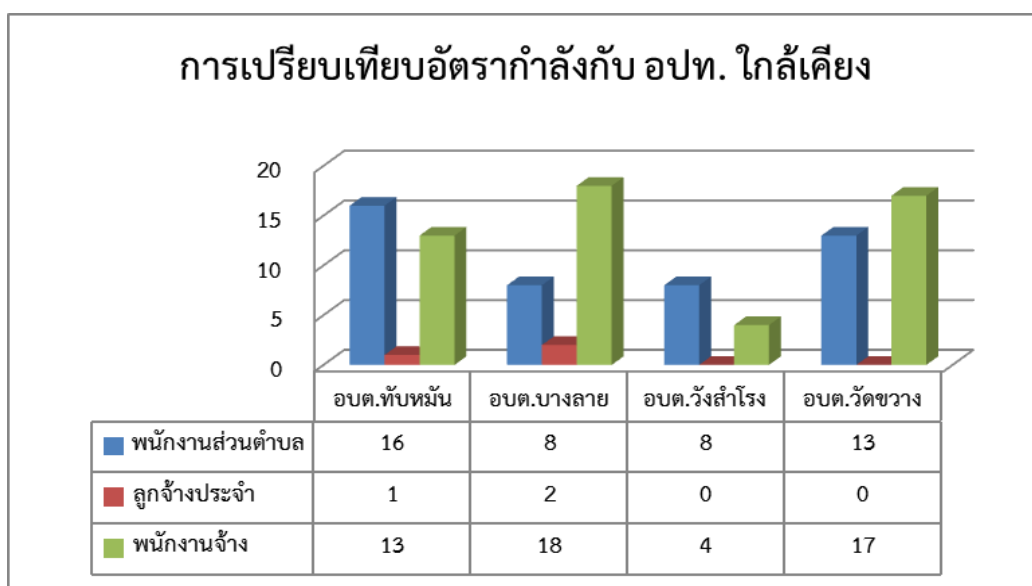
องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

แสดงกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.ทับหมัน



ซึ่งหากเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง (Benchmarking) กับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง องค์การบริหารส่วนตำบลบางลาย องค์การบริหารส่วนตำบลวัดขวาง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศบริบทในลักษณะเดียวกัน โดยจะเห็นได้ว่ามีจำนวนอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมาก ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑.	อบต.ทับหมัน	๑๖	๑	๑๓	๓๐
๒.	อบต.วังสำโรง	๘	๒	๑๘	๒๘
๓.	อบต.บางลาย	๘	๒	๑๘	๒๘
๔.	อบต.วัดขวาง	๑๓	๐	๑๗	๓๐



แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน กับองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง และ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลบางลาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีบริบท สภาพพื้นที่ และลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณ คนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะได้ พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
-----------------------------------	-------------------------------

๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานงบประมาณ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ -งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบ ข้อบังคับ ประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสาน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานงบประมาณ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ -งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบ ข้อบังคับ ประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสาน
--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๕ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพ -งานสนับสนุนกลุ่มอาชีพ -งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี -งานพัฒนาชุมชนและสังคม ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาล -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูล -งานส่งเสริมสุขภาพ	๑.๕ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพ -งานสนับสนุนกลุ่มอาชีพ -งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี -งานพัฒนาชุมชนและสังคม ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาล -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูล -งานส่งเสริมสุขภาพ
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี

-งานงบการเงินและบัญชี -งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน -งานการเก็บรักษาเงินและแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและนิติกรรมที่ดิน -งานพัฒนารายได้ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	-งานงบการเงินและบัญชี -งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน -งานการเก็บรักษาเงินและแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและนิติกรรมที่ดิน -งานพัฒนารายได้ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
---	---

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานควบคุมการผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานงานระบายน้ำ ๓.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันและฟื้นฟู ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา -งานข้อมูล -งานวางแผนการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา -งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานควบคุมการผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานงานระบายน้ำ ๓.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันและฟื้นฟู ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา -งานข้อมูล -งานวางแผนการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา -งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

-งานบริการส่งเสริมการศึกษา -งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานกีฬาและนันทนาการ	-งานบริการส่งเสริมการศึกษา -งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานกีฬาและนันทนาการ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
-งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลและพัฒนากิจการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนากิจการเด็ก ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานศูนย์ข้อมูลและพัฒนากิจการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนากิจการเด็ก	-งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลและพัฒนากิจการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนากิจการเด็ก ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานศูนย์ข้อมูลและพัฒนากิจการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนากิจการเด็ก

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานบริหารงานบุคคล
- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

๒. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร

๓. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์

๔. งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี
- งานพัฒนาชุมชนและสังคม

๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานสุขาภิบาล
- งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม
- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

๖. งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานระเบียบ ข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสาน

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานงบการเงินและบัญชี
- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงินและแสดงฐานะการเงิน

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและนิติกรรมที่ดิน
- งานพัฒนารายได้
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานเบิกจ่ายทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน ฝาย อ่างเก็บน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓. งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๔. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานสำรวจและแผนที่
- งานควบคุมการผังเมือง

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกันและฟื้นฟู

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานมีงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งกองราชการ ภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑. งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานข้อมูล
- งานวางแผนการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานบริการส่งเสริมการศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา

๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานศูนย์ข้อมูลและพัฒนากิจการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนากิจการเด็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	<u>งานบริหารทั่วไป</u> นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๘.	<u>งานนโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	<u>งานกฎหมายและคดี</u> - <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - <u>งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ฯ</u>								
๑๐.	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> -								
.	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอดงพวน จังหวัดพิจิตร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก..)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอดงพวน จังหวัดพิจิตร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กำหนดใหม่
๒.	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา (อส..)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	-	+๑	-	-	
๕.	คนงานทั่วไป งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -								
รวม		๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.	<u>งานบริหารการศึกษา</u> นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓.	ครู ศศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -								
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	เงินได้อื่นๆ	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๓๖๘,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๕๓๖,๒๘๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๐,๗๔๐	๒,๘๘๐	๑๑,๗๖๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๖.	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๗.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙๖,๙๒๐	-	๑๙๖,๙๒๐	๗,๙๒๐	๘,๐๔๐	๘,๕๒๐
๘.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๐๗,๖๐๐	-	๒๐๗,๖๐๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒๙,๖๐๐	-	๑๒๙,๖๐๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๑๐.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	เงินได้อื่นๆ	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๔๓๕,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑๙๖,๐๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๔๔๐
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑		-	๒๑๕,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	เงินได้อื่นๆ	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๔.	คนงานทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	เงินได้อื่นๆ	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐

๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๓๕,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษา	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	ครู คศ.๑	๓	-	-	-	-	-	-
๔.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-	-
๕.	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๖,๖๗๔,๓๐๕	๒๘,๐๐๘,๐๒๐	๒๙,๔๐๘,๔๒๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕% (ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๒๕,๔๐๔,๑๐๐ บาท)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ประภพ/ ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๓๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๕๕๐,๘๐๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																	
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๖.	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗.	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๒๐๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	๒๓๓,๖๔๐	
๘.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๖,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๐๔๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๒๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐.	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑.	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	

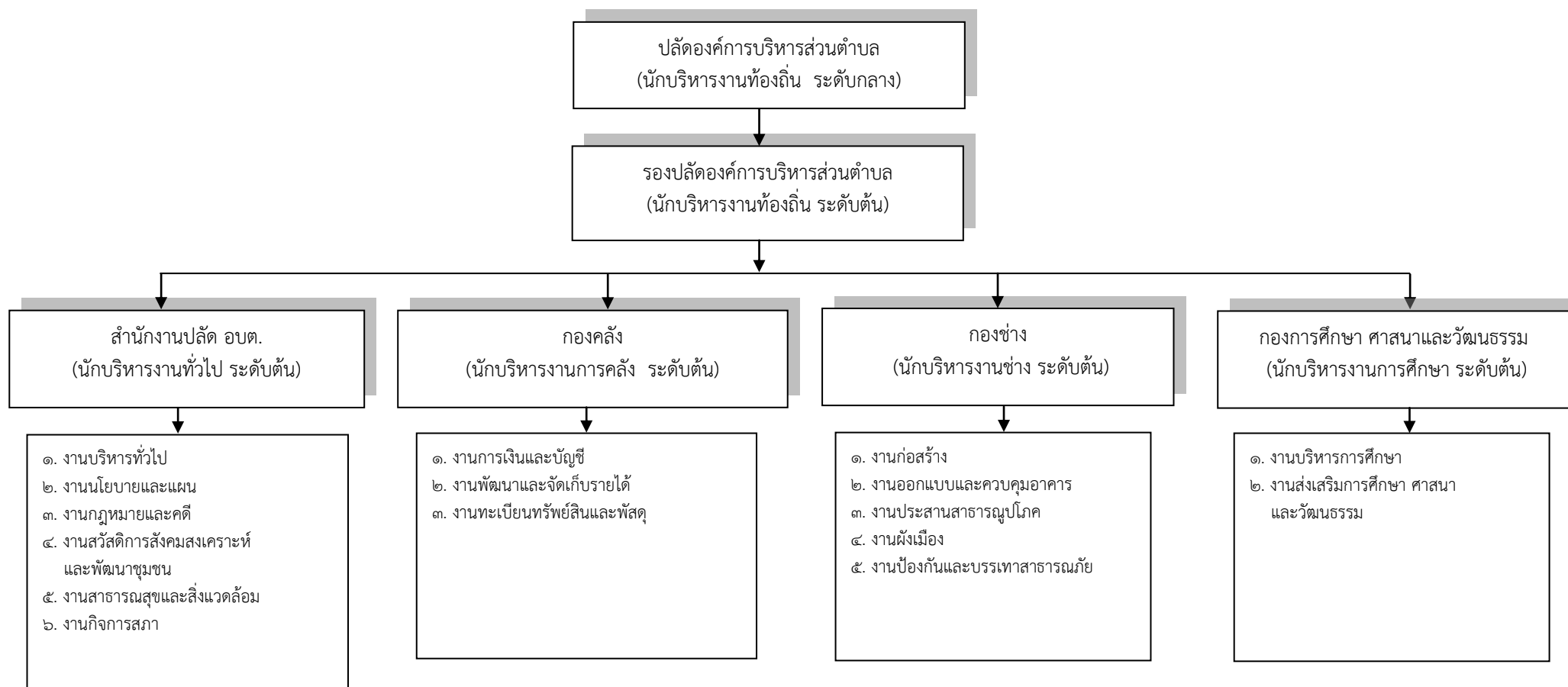
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๒.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๑๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	
๑๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๑,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๑๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๐๔๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๔๒,๔๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๗.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๑๘.	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	ปรับขยาย
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๙.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๐.	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนด เพิ่ม
	กองการศึกษาฯ (๐๔)																	
๒๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒.	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๓.	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับหมัน																	
๒๔.	ครู	คศ.๑	๓	๓	๒,๙๙๕,๙๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-				เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					๒๑,๖๐๐							๙๖๐	๙๖๐	๙๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๔๘๐	งบ อบต.
๒๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
(๔)*	รวม		๒๙	๒๙		๓๐	๓๐	๓๐	+๑	-	-				๖,๓๔๑,๑๖๐	๖,๕๔๐,๒๔๐	๖,๗๔๓,๘๘๐	
(๕)*	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น														๑,๒๖๘,๒๓๒	๑,๓๐๘,๑๔๘	๑,๓๔๘,๗๗๖	
(๖)*	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๖๐๙,๓๙๒	๗,๘๔๘,๒๘๘	๘,๐๙๒,๖๕๖	
(๗)*	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๕๓	๒๘.๐๒	๒๗.๕๒	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๒๖,๖๗๔,๓๐๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๒๘,๐๐๘,๐๒๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๒๙,๔๐๘,๔๒๑

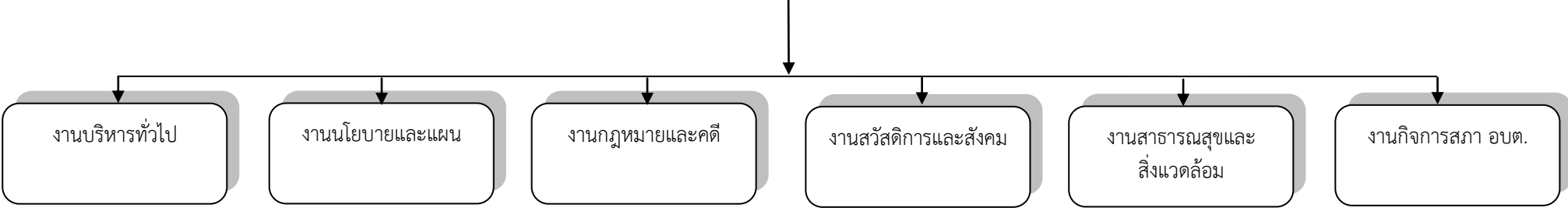
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน



กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

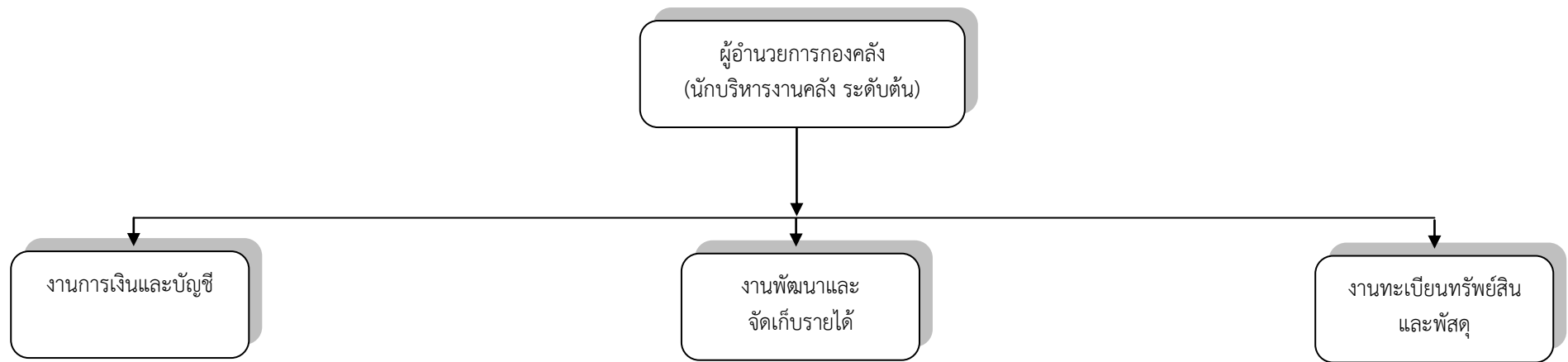
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยบุคลากร (๑)
- ภารโรง (๑)
- คนงานทั่วไป (๓)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	๔

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง

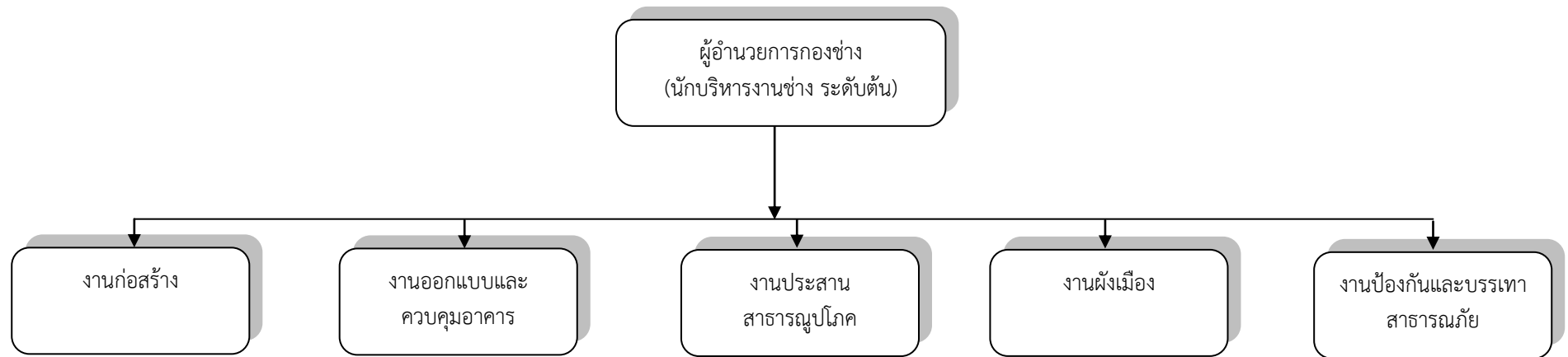


-นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ว่าง)
 -นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)
 -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
 -ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

-เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-

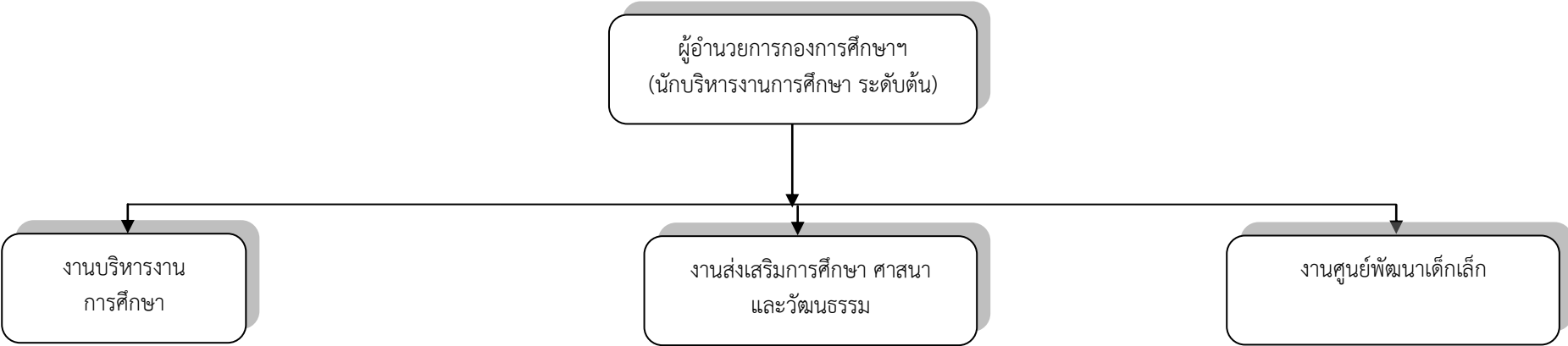
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (ว่าง)
- คนงานทั่วไป (ว่าง)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ครู คศ.๑ (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)
- คนงานทั่วไป (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางจริยา ยิ้มกล้า	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖๘,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๓๖,๒๘๐
๒.	นางกุสุมา มังคะโชติ	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
	สำนักงานปลัด อบต.											
๓.	นายสุริยา ห้าวเส้ง	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๔.	นางจิตดาพร โชติธรรม	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๑,๔๔๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๕.	น.ส.ปริมणा จงจิตรกลาง	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖.	น.ส.จินตนาภรณ์ แสงทอง	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๗.	นายณัฐวุฒิ แสงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๒๐๗,๖๐๐	-	-	๒๐๗,๖๐๐
๘.	นางอำมิกา อนันตรไพบุลย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๖,๙๒๐	-	-	๑๙๖,๙๒๐
๙.	น.ส.วรัญญา กันสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-	๑๒๙,๖๐๐
๑๐.	นางอัญชัน ยมจันทร์	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑.	นายสันติ นวนคำ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒.	นายเอกชัย ฐิอัน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓.	นายอาทิตย์ โตทัย	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๔.	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๑๕.	นางประทีป นิยมกลิ่น	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๖.	นางรพีรัตน์ โพธิ์เจริญ	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม	กรอบอัตราค่าใหม่	เงินเดือน*	หมายเหตุ
--	-----------	---------	-------------------	------------------	------------	----------

ที่		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๗.	นางอัจฉรา สุธรรมแปง	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๘.	น.ส.พัชรี มาเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๑,๐๘๐	-	-	๒๑๑,๐๘๐
	กองช่าง											
๑๙.	นายสมชาย มังคะโชติ	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๐.	นายเจษฎา โชติพรหม	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	ปรับขยาย ระดับ
๒๑.	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒.	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ											
๒๓.	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๔.	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง											
๒๕.	น.ส.แววสุดา สงประเสริฐ	อนุปริญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับหมัน											
๒๖.	นางพันทิพา เมืองฤทธิ์	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗.	นางสุคันธา หอมทอง	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑๙๘	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๑๙๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘.	น.ส.สมพิศ วันทา	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑๙๘	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๑๙๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙.	นางจันทร์เพ็ญ พุ่มไพจิตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐.	น.ส.อรทัย พิทักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ภ.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้มีการกำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร