



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกันประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่ง ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดนกกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

/๑.๕ มติใน...



๑.๕ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพรมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน



๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายจำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : SUPPLY PRESSURE เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จำคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (WORK PROCESS) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบจะต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ใสภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบายงานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (RELATIVE INFORMATION) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจ ของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ฝ่ายการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดนสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (RIGHT JOBS) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (EFFECTIVE MAN POWER PLANNING FRAMEWORK) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

★ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

★ การจัดทำกระบวนการจริง (WORK PROCESS) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (PROCESS RE-ENGINEER) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

★ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- | | |
|-----------|---------------|
| ๑. ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. คนสวน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. คนงานทั่วไป | จำนวน ๕ อัตรา |

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |



พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. คนงานทั่วไป

จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)

จำนวน ๑ อัตรา

๓. ครู คศ.๒

จำนวน ๑ อัตรา

๔. ครู คศ.๑

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

๑. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงานทั่วไป

จำนวน ๒ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

จำนวน ๑ อัตรา



๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอกำหนดประเภท จำนวน และอัตราใหม่

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้จัดทำแผนการกระจายอำนาจและแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ เงิน และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาทบทวนทุก ๕ ปี เพื่อพิจารณาให้มีการประจําหน้าที่ การจัดระบบบริการสาธารณะ การจัดสัดส่วนภาษี และการจัดระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยเริ่มตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ ประกอบกับปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร มีภารกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จากสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบแบบแผนในด้านของการจัดสัดส่วนภาษีระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับรัฐบาลกลาง และอีกด้านคือ ปัญหาการถ่ายโอนบุคลากร ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งข้าราชการส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางไม่สมัครใจโอนย้ายมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นทำให้ท้องถิ่นต้องประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญที่ต้องดำเนินการตามหน้าที่ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญทุกแห่ง ต้องกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และให้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) อย่างน้อย ๑ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเป็นไปตามแนวทางในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านทรัพยากรบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดและภารกิจที่รับโอนตามแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ให้ตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานในส่วนต่างๆ ดังนี้



กำหนดส่วนราชการเพิ่ม ๑ ส่วนราชการ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ การปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ระบบการทำงานในองค์กรมีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อดีที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคลองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



๓. ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร
(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S – Strengths

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำงานให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการ

ทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W – Weaknesses

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O - Opportunities

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน

อุปสรรค T - Threats

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๔. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S – Strengths

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน

๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค

กัน

๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน



จุดอ่อน W – Weaknesses

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O - Opportunities

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนากับองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะของประชาชนได้ดี
๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค T - Threats

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนเด็กวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๖) การสาธารณสุขปการ



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๓) การผังเมือง
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) การควบคุมอาคาร
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔) ให้มีตลาด
- ๕) การท่องเที่ยว
- ๖) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้



- ท้องถิ่น
- ๑) การจัดการศึกษา
 - ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรฐานป้องกัน
- ๗) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร

๑) วิสัยทัศน์

“พัฒนาอย่างยั่งยืน พื้นฟูเศรษฐกิจ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒) ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางพัฒนา ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน มีแนวทางการพัฒนาคือ

/แนวทาง...



แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การคมนาคมและการขนส่ง ประกอบด้วย

๑. ทางบก เช่น การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนและสะพาน การดูแล จัดตั้งสถานีขนส่ง การจัดการจราจรในเขตพื้นที่

๒. ทางน้ำ เช่น การบำรุงรักษาทางน้ำ การก่อสร้างและดูแลสถานีขนส่งทางน้ำ (ท่าเทียบเรือ)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สาธารณูปโภค ได้แก่ ด้านแหล่งน้ำ ระบบประปาชนบท อาทิ การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมแซมบำรุงแหล่งน้ำ และระบบประปาชนบท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สาธารณูปการ ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีตลาด อาทิ การจัดให้มีการควบคุมตลาด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓. การผังเมือง อาทิ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม

๔. การควบคุมอาคาร อาทิ การควบคุมอาคาร และการเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง (การพัฒนาคนและสังคมงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต)

เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอาชีพ อาทิ การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สวัสดิการสังคม ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส อาทิ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ และครอบครัวผู้ด้อยโอกาส การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ นันทนาการ

๑. การส่งเสริมการกีฬา อาทิ การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การก่อสร้าง บำรุงรักษาสนามกีฬา

๒. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อาทิ การบริหารจัดการ ดูแล บำรุงรักษาสวนสาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การศึกษา เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป มีแนวทางการพัฒนาคือ

๑. การจัดการศึกษาในระบบ อาทิ การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน หรือปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาสงเคราะห์

๒. การศึกษานอกระบบ อาทิ การบริการการศึกษานอกโรงเรียน งานห้องสมุดประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การสาธารณสุข เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ มีแนวทางการพัฒนาคือ

๑. การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล อาทิ การส่งเสริมสุขภาพจิต และป้องกันปัญหาสุขภาพจิต และการส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก

๒. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ อาทิ การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อต่างๆ

๓. งานศูนย์บริการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย

อาทิ การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย



แนวทางการพัฒนาที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อาทิ การเฝ้าระวัง การป้องกัน การบำบัดรักษา และฟื้นฟูผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด อีกทั้งมีการรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงพิษภัยของยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การประชุมสภาท้องถิ่น การจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณรายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน/บัญชี การติดตามประเมินผล

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และการจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยี อาทิ การบริการ การถ่ายทอดเทคโนโลยี เกษตรชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมการลงทุนพัฒนาศักยภาพการผลิต การขนส่ง การแข่งขันและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อาทิ งานบริการข้อมูล นักลงทุน งานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การพาณิชยกรรม อาทิ งานทะเบียนพาณิชย์

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาอุตสาหกรรม อาทิ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตให้ตั้งโรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การท่องเที่ยว อาทิ การวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาคือ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อาทิ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ อาทิ การติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย



แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ อาทิ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่สาธารณะประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการประชาคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารายได้

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาการจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ

๓) เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง (การพัฒนาคนและสังคมงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต)
๓. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. เพื่อพัฒนาด้านศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการประชาคม

๔) ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ กกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕) ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๒. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
๓. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๕. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย



๖. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้บริโภค

๗. ลำห้วยทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง (การพัฒนาคนและสังคม งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต)

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น

๒. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตร เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพ และขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๓. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน

๔. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่าง

เท่าเทียม

๖. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน

๗. ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต

๘. การแข่งขันกีฬาและนันทนาการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น

๙. เด็กและเยาวชนได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด

๑๐. มีสนามกีฬาและสวนนันทนาการให้ประชาชนได้ออกกำลังกายมีสุขภาพแข็งแรง

๑๑. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย

๒. การปฏิบัติงานของ อปพร. ถูกต้องและรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และ

การท่องเที่ยว

๑. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

๒. แหล่งเรียนรู้เรื่องประชาคมอาเซียนครอบคลุมทุกด้าน

๓. เกษตรกรได้รับความรู้ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. พัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคน ภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากร

ภาครัฐเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม

๑. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น

๒. ประชาชนสามารถกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างถูกสุขลักษณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น



๑. ประชาชน สืบทอด พื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการประชาคม

๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น

๖) กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการเกษตร เพื่ออุปโภคและบริโภค	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและพื้นฟู - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม เช่น ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ให้มีคุณภาพดีอยู่ตลอด	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ระบบสื่อสารให้มีคุณภาพดีขึ้น	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับความเดือดร้อน - ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง (การพัฒนาคนและสังคม งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต)

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบทุนเพื่อการผลิตเพื่อการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน
๒. ส่งเสริมด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ และป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร

	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร - จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๖.พัฒนาและส่งเสริมมาตรการอาหารสะอาดและปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๗.ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ ทั้ง ๖ ด้าน
๘.ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ
๙.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน - จำนวนครั้งที่มีการจัดหา - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ
๑๐.สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนกองทุนที่สนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน
๑๑.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ป้องกันน้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ร้อยละของประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการประสบสาธารณภัย - ร้อยละของหมู่บ้านเสี่ยงภัยได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๒. สนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุจราจรช่วงเทศกาล - จำนวนครั้งที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนประชาชนในหมู่บ้านที่ได้รับความรู้เรื่องประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับอาเซียน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับอาเซียน
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการที่ให้การสนับสนุนพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของท้องถิ่นเพื่อรองรับอาเซียน



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่	- ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม - คริวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม พัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์พระพุทธศาสนา - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร พัฒนาบุคลากร และกระบวนการประชาคม

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดหาพัสดุ - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงและเพิ่มอัตรากำลัง - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ - จำนวนครั้งที่มีการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงาน - จำนวนข้อบัญญัติ อบต. ที่ออกบังคับใช้
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดการประชาคม



๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

๑. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำการเกษตร
๒. ก่อสร้าง พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น น้ำอุปโภคบริโภค ถนน ไฟฟ้า

ประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง (การพัฒนาคนและสังคม งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต)

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน

เพื่อการเกษตร

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

มีอาหารปลอดภัย

๖. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๘. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆในพื้นที่
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
๓. ส่งเสริมการจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน
๔. ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี
๕. ส่งเสริมการลงทุนทางด้านงานบริการข้อมูลนักลงทุน งานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน
๖. ส่งเสริมการพาณิชยกรรมทางด้านงานทะเบียนพาณิชย์
๗. ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมทางการกำกับดูแลโรงงานและการอนุญาตให้ตั้ง

โรงงาน

๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางการวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษา

สถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

๙. ให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม



๑. สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ส่งเสริมการ
คุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางด้านงานพัฒนา
ป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า

๒. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ทางด้าน การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับ
สิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพ
อากาศและเสียง การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย

๓. ส่งเสริมการดูแลรักษาที่สาธารณะ ทางด้านการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่สาธารณะ
ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ อาทิ บำรุงรักษาโบราณสถาน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมืองการ บริหาร
การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการประชาคม**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

๒. ส่งเสริมการพัฒนารายได้

๓. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอ
และมีประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน

๔. ส่งเสริมการให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการ
อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้
ประชาชนทราบ

๕. ส่งเสริมพัฒนาระบบตามหลักธรรมาภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คุ่มค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วม
และรับผิดชอบ)

๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้นจำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรากำลัง
ลูกจ้างประจำทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป
ทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรากำลัง แต่ทั้งนี้การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง
คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติคุณภาพของงาน และปริมาณงาน
โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ
๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และจากรายได้ประกอบกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงกำหนดโครงสร้าง ตามแบบอัตรากำลัง เป็น ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๑๙ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรากำลังประจำทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลังตามภารกิจทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรากำลังแต่ละตำแหน่งยังคงมีภารกิจหน้าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร และเป็นการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ จึงต้องมีความจำเป็นที่ต้องคงตำแหน่งที่มีอยู่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดโครงการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๗.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานขุดดินและถมดิน ตามกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน งานให้ประโยชน์เกี่ยวกับที่ดิน งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาส ทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

/๕. กองสวัสดิการ...



๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑) งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเลือกตั้ง - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานการพาณิชย์และงานรัฐพิธี - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒) งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานตรวจสอบและควบคุมภายใน <p>๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของราชการ - งานกู้ภัยต่างๆ <p>๔) งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๕) งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - งานการลา - งานสิทธิสวัสดิการ - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล <p>๒) งานอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปกครอง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕</p>



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓	หมาย เหตุ
	<ul style="list-style-type: none">- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ<u>๓) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u><ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานยุทธศาสตร์- งานจัดทำแผนพัฒนา- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด- งานคณะกรรมการพัฒนา- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา- งานงบประมาณ- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ<u>๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u><ul style="list-style-type: none">- งานวางแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัย- งานแผนการป้องกัน ฝ่าวร่วงและแจ้งเตือนภัย- งานแผนการระงับเหตุ- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน- งานแผนการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมาย เหตุ</p>
	<p><u>๕) งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ - งานงานอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและ ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการ รับผิดทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์และบังคับคดี - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานวินัยและการรักษาวินัย - งานร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพัน ทางนิติกรรม - งานบังคับคดี <p><u>๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการ - งานสุขภาพชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานวิชาการทางการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค 	

/โครงสร้าง...



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมาย เหตุ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด - งานสัตว์แพทย์ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน การจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้า ระวัง - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้าง...



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
	<p>๗) งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลขานุการของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เกี่ยวกับการประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑) งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒) งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑) งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริหารสัญญา - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองคลัง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>๒) งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานบำเหน็จบำนาญ 	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ และ ๕</p>



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
	<p>๓) งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้- งานทะเบียนพาณิชย์- งานแผนที่ภาษี- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ <p>๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน- งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุและทรัพย์สิน- งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุและทรัพย์สิน- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง- งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอย้ายเวลาเบิกตัดปี- งานจัดทำและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี- งานจัดทำงบทรัพย์สิน- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี- งานการจำหน่ายพัสดุ- งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม- งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ- งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล	



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๑) <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และ โครงสร้างพิเศษ- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม <p>๒) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์- งานประมาณราคา- งานควบคุมการก่อสร้าง- งานออกแบบ- งานวิศวกรรม <p>๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา- งานระบายน้ำและบำรุงรักษาคูคลอง- งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๔) <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดิน	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๑) <u>งานควบคุมการก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการโยธา- งานเครื่องจักรกล- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และ โครงสร้างพิเศษ- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง- งานสำรวจและออกแบบ- งานควบคุมงานก่อสร้าง- งานประมาณราคา- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของ กองช่าง- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ <p>๒) <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิศวกรรมโยธา- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์- งานคำขอและการอนุญาตการควบคุม อาคาร- งานคำขอและการอนุญาตขุดดินถมดิน <p>๓) <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา- งานระบายน้ำและบำรุงรักษาคูคลอง- งานทางสาธารณประโยชน์- งานจัดตกแต่งสถานที่- งานจัดการคุณภาพน้ำ- งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้ แล้ว	<p>- สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑, ๓, ๔ และ ๕</p>



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
	<p><u>๔) งานผังเมือง</u> - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน - งานบริหารจัดการศูนย์นิทรรศการเมือง ประจำท้องถิ่น - งานพัฒนาปรับปรุงพื้นที่เสื่อมโทรม - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดิน</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๑) งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด</p> <p><u>๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่าย ทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬา และสันทนาการ</p> <p><u>๓) งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล โรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๑) งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและ กองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและ พนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p><u>๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด</p>	<p>- สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ ที่ ๓, ๔ และ ๕</p>



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - งานพิพิธภัณฑ์ - งานเครือข่ายทางด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและนวัตกรรมอันดีของท้องถิ่น ๓) <u>งานกิจการโรงเรียน</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา 	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๑) <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบ อาชีพ - งานข้อมูลของชุมชน - งานแผนชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน <p>๒) <u>งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</u></p> <p>๓) <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๑) <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูก ทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อน 	<p>- สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ที่ ๒, ๓ และ ๕</p>



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานสังคมสงเคราะห์ และงานพัฒนาชุมชน <u>๒) งานพัฒนาชุมชน</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาด้านพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <u>๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ - งานข้อมูลของชุมชน - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองสวัสดิการสังคม 	



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>-</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑) งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด- งานวิเคราะห์ และ ประเมิน ความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วน ราชการต่าง ๆ- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจ- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของหน่วย ตรวจสอบภายใน- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<p>- สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p>



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร

-๓๗-

๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเปิกไพร อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
พนักงานส่วนตำบล								
๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓. คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

/ส่วนราชการ...



ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กโพธิ์

- ๓๙ -

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ ของ ก.อบต.
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ครู (อันดับ คศ ๒.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ครู (อันดับ คศ ๑.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล								
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

/ส่วนราชการ...



ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
พนักงานส่วนตำบล								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเพิ่ม

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็กไพร อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. สำนักปลัด	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
๒. กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๓. กองช่าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๔๔	๔๕	๔๕	๔๕	+๑	-	-	



๙ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมกรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผลการวิเคราะห์ตามแบบที่กำหนด

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มเติมจะต้องมีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเมื่อรวบรวมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของตำแหน่งที่กำหนดใหม่แล้วจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่างานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี นี้ ว่ามีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลจอมบึงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผลอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |

๑. สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรากำลัง

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๔. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง

- | | |
|-----------|--------------------|
| ๑. ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรากำลัง |
|-----------|--------------------|

/พนักงานจ้าง...



พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. คนสวน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. คนงานทั่วไป | จำนวน ๕ อัตรา |

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- | | |
|----------------|---------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
|----------------|---------------|

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------|---------------|

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู คศ.๒ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ อัตรา |



พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|----------------|---------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |

๕. กองสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------|---------------|

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------------|---------------|

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร

