



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำแถลงงบประมาณประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
- การวิเคราะห์ค่างานแต่ละตำแหน่ง
- วิธีคิดค่าใช้จ่ายแต่ละตำแหน่ง
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,เทศบาล , อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการไว้ ดังนี้

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ตำบลต้นมะพร้าว ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีพื้นที่ ๖๓.๙๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๑๖๐ ไร่ ระยะห่างจากตัวจังหวัดเพชรบุรี ๑๐ กิโลเมตร ตั้งอยู่ริมถนนเพชรเกษม

#### อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ทิศเหนือ	จรดตำบลหนองปรัง	อำเภอเขาย้อย	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	จรดตำบลหัวสะพาน	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จรดตำบลวังตะโก	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	จรดตำบลห้วยท่าช้าง	อำเภอเขาย้อย	จังหวัดเพชรบุรี

#### ตำบลต้นมะพร้าวแบ่งเขตการปกครองดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านนาโพธิ์
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองกะปิ
- หมู่ที่ ๓ บ้านต้นมะพร้าว
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาหลวง

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ที่อยู่อาศัย ร้านค้า ตามลำดับ และไม่มีพื้นที่ที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ และได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

## ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ  
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### ๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

#### วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยวระดับประเทศ”

#### พันธกิจ

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียบร้อยและปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชน ปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศ

### เป้าประสงค์รวม

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๒. จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล
๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม(Social-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
๔. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
๕. การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประชาชนมีส่วนร่วมจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุข และสังคมคุณภาพที่ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### กลยุทธ์

- ๑.๑ บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อการจัดการปัญหาที่คุกคามต่อปัญหาสุขภาวะของชุมชนผ่านเครือข่ายในระดับหมู่บ้าน
- ๑.๒ พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง จัดตั้งองค์กรชุมชน และส่งเสริมการสร้างและขยายระบบสวัสดิการชุมชน ชุมชน ชุมชน สวัสดิการสังคมเพื่อร่วมสร้างสังคมเมืองเพชรบุรีน่าอยู่ พึ่งตนเองได้
- ๑.๓ เสริมสร้างความพร้อมของจังหวัดให้มีศักยภาพในการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก้าวสู่สากล
- ๑.๔ พัฒนาบริการรัฐลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกพื้นที่



๑.๕ เสริมสร้างชุมชนพอเพียงเข้มแข็ง เติมความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มแข็ง

**๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน**

๒.๑ พัฒนาระบบการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่า และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน จากความร่วมมือของชุมชนเป็นหลักเป็นสำคัญ ตลอดทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ มุ่งเน้นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๒ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการดิน น้ำ และทรัพยากรแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่ของธรรมชาติเพื่อรองรับการเกษตรและการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้วยการเรียนรู้จากหลักการทรงงาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

**๓) การเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร และให้เติบโตจากฐานการเกษตรแบบครบวงจร**

๓.๑ พัฒนาบุคลากร สถาบันการเกษตร เสริมสร้างความมั่นคงทางการเกษตรและศักยภาพพึ่งพาตนเอง และความมั่นคงทางอาหารที่ยั่งยืน

๓.๒ เพิ่มคุณค่าของผลผลิตทางการเกษตรและขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ด้วยกระบวนการรวมกลุ่มและการเรียนรู้การจัดการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนโยบาย การสร้างสรรค์นวัตกรรมของรัฐบาล

๓.๓ เพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดการเกษตรที่แข่งขันได้ในตลาดคุณภาพและส่งออก

**๔) การพัฒนาเมือง การค้า การผลิต การบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ**

๔.๑ ยกกระตือรือร้นการค้าการลงทุน การผลิต การบริการของจังหวัดรองรับการเติบโตของเมือง การเปิดประชาคม อาเซียนและการขยายตัวของเมืองหลวงและปริมณฑล

๔.๒ พัฒนานักธุรกิจ ผู้ประกอบการ พร้อมเพิ่มคุณค่าและมูลค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา เชื่อมโยง โอกาสทางการตลาด จากการท่องเที่ยว การค้าขาย กับกลุ่มจังหวัด การเชื่อมโยงกับการเปิดประชาคมอาเซียน

๔.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดเชื่อมโยงการเติบโตของการคมนาคมและโลจิสติกส์ตามนโยบาย ของรัฐบาลทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ

๔.๔ ปรับระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัยมีธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน

๔.๕ พัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรการท่องเที่ยว สร้างวัฒนธรรมการท่องเที่ยวและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทาง การท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยวรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวระดับพรีเมียม และนักท่องเที่ยว เฉพาะกลุ่มทั้งครอบครัว ผู้สูงอายุ เพื่อสุขภาพ

๔.๖ ยกกระตือรือร้นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ป่าเขา และการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมเชื่อมโยงทั่วทั้งจังหวัด กลุ่ม จังหวัดและนานาชาติ

๔.๗ ปรับระบบประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร การตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดด้วยกลไกของเทคโนโลยีและ ระบบการตลาดอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแบบครบวงจร

**แผนพัฒนาอำเภอเมืองเพชรบุรี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)**

**วิสัยทัศน์**

“ชุมชนเมืองที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี การเกษตรได้มาตรฐาน อาหารมีคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวมีความ หลากหลาย”

**เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมลดความ เหลื่อมล้ำ มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม

๒. รักษาความมั่นคงของทรัพยากร สร้างความสมดุลระหว่างการใช้และการอนุรักษ์ให้เกิดความคุ้มค่า สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการที่ดีควบคู่กันของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ผลกระทบข้ามรวมเฉลี่ยในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

**๑. พัฒนาชุมชนเมือง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาพอเพียง**

#### **กลยุทธ์**

๑. บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาที่คุกคามสุขภาวะภายในชุมชน/หมู่บ้าน
๒. พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง ขยายระบบสวัสดิการชุมชน/สวัสดิการสังคมให้ครอบคลุม
๓. สร้างความพร้อมในด้านต่างๆเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง
๔. เพิ่มการบริการภาครัฐในเชิงรุกให้เข้าถึงทุกพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ
๕. เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆให้สามารถรองรับการคมนาคมทุกด้าน
๗. อนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์ที่ดั้งเดิม

**๒. เสริมสร้างและพัฒนากิจกรรมเกษตรแบบครบวงจร สร้างความมั่นคงทางอาหาร**

#### **กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและอุตสาหกรรมเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐานและลดต้นทุนการผลิต สร้างความร่วมมือด้านการแข่งขันกับตลาดภายนอก
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๓. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเกษตรให้แก่เกษตรกร ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ/จุลินทรีย์ทดแทน การใช้ปุ๋ยเคมี และเรียนรู้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

**๓. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ หลากหลาย และปลอดภัย**

#### **กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมให้อำเภอเมืองเพชรบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้หลากหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มเพื่อน/กลุ่มครอบครัว/กลุ่มผู้สูงอายุ/กลุ่มประชุมสัมมนา ฯลฯ
๒. พัฒนาขีดความสามารถในการดูแลต้อนรับนักท่องเที่ยว การเป็นเจ้าบ้านที่ดี และการให้บริการที่ประทับใจ
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบดูแลความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว
  ๔. ดูแลพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์และกิจกรรมให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับทุนทางวัฒนธรรม/ประวัติศาสตร์และธรรมชาติ

**๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี**

- ๑.๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๑.๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
  - ๑.๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

๑.๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาวะการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ดังนี้

**“ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา ระบบสาธารณูปโภคพร้อม**

**พัฒนาการเกษตร การศึกษา ให้ประชาามีคุณภาพชีวิตที่ดี”**

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๘ ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามแนวพระราชดำริ

แนวทางที่ ๒ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

แนวทางที่ ๒ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

#### ๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร และการสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมศาสนา

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นแนวทางที่ ๔ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ความรู้ในการป้องกันและระงับโรค

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้ชุมชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สาธารณสุข

#### ๗. ด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ จัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเยาวชนและเด็ก

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางที่ ๕ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

#### ๘. ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงพัฒนาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีทันสมัยมาให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๕ จัดทำฐานข้อมูลชุมชน

แนวทางที่ ๖ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารแก่ชุมชน

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและสถาบันของชาติ

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑) พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชนให้เพียงพอยั่งยืน และสอดคล้องกับวิถีชุมชนโดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) พัฒนา ปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพียงพอและสอดคล้องกับระบบผังเมืองรวมและมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๓) บริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนควบคู่กับวิถีชีวิตของชุมชน

๔) พัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนางานด้านการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม

๕) ส่งเสริมประชาชนได้พัฒนาศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา เพื่อให้รู้เท่าทัน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน มีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๐

๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖) หมู่บ้าน/ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

### ๒.๕ กลยุทธ์

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามแนวพระราชดำริ

๒. ส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

๓. สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ๑. ด้านคมนาคม

๑.๑ ก่อสร้าง และซ่อมแซมถนนลูกรังเพื่อขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตรได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๑.๒ ปรับปรุงและสร้างระบบระบายน้ำในหมู่บ้าน

๑.๓ ก่อสร้างและขยายสะพาน ปรับปรุงทางลอดถนนที่ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง

๑.๔ ปรับปรุง และต่อเติมสถานที่ทำการ โดยสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ จัดให้มีการจัดทำผังเมือง

#### ๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ปรับปรุง และขยายเขตประปาในหมู่บ้าน พร้อมจัดเตรียมแหล่งรองรับน้ำเพื่อการผลิตน้ำประปา

๒.๒ ซ่อมแซมระบบประปาให้หมู่บ้านที่มีปัญหาและจัดการฝังกลบท่อประปา

๒.๓ ปรับปรุงการผลิตระบบส่งน้ำและความสะอาดให้ได้มาตรฐานสาธารณสุข

๒.๔ จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

### ๓. ด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง

๓.๑ ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่เข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อมุ่งพัฒนาการเกษตรแบบผสมผสาน

**\*\*บริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนควบคู่กับวิถีชีวิตของชุมชน\*\***

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ทางเข้า-ออกสถานที่ราชการ

๔. ปรับปรุง และขยายเขตประปาในหมู่บ้าน พร้อมจัดเตรียมแหล่งรองรับน้ำเพื่อการผลิตน้ำประปา

๕. ซ่อมแซมระบบประปาให้หมู่บ้านที่มีปัญหาและจัดการฝังกลบท่อประปา

๖. ปรับปรุงการผลิตระบบส่งน้ำและความสะอาดให้ได้มาตรฐานสาธารณสุข

๗. จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**\*\*พัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนางานด้านการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม\*\***

๑. สนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาในด้านสื่อการเรียนการสอน

๒. สนับสนุนงบประมาณอาหารเสริม(นม)โรงเรียน อาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน

๓. ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. สนับสนุนงบประมาณส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความเหมาะสม

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาทุกศาสนา ตามวาระสมควรและเหมาะสม

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนและสถานศึกษา ร่วมกันอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสม ในการจัดการฟื้นฟู อนุรักษ์ประเพณี

**\*\*ส่งเสริมประชาชนได้พัฒนาศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านมีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ\*\***

๑. สนับสนุนงบประมาณแก่ หน่วยงานสาธารณสุข สถานพยาบาล

๒. สนับสนุนงบประมาณโครงการป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อต่างๆ

๓. สนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อสุขภาพ

๔. ส่งเสริมให้เบี่ยงชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. จัดกิจกรรมรณรงค์และต่อต้านยาเสพติดภายในพื้นที่

๖. จัดกิจกรรมต่างๆที่สร้างความสามัคคีให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๗. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม

๙. จัดหาอุปกรณ์ด้านการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ประชาชน ได้ศึกษาข้อมูลเรื่องการปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ของ อบต.

๑๐. พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้มีความรู้และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. ประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรของ อบต.สภา อบต. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นกันเอง
๑๒. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ โยจัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆแก่เจ้าหน้าที่
๑๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาดูงานจากท้องถิ่นอื่น

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัด เพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้าน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบกับการ พิจารณาจากความต้องการของภาคประชาชน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกลุ่มจังหวัด (SWOT) จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัด ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน และ ภาครัฐ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ระดับภาค สามารถจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนาทุกจังหวัดอย่างยั่งยืนโดยส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนปลอดภัยและมีคุณภาพ เพื่อการส่งออก จัดทำยุทธศาสตร์การปรับตัวของภาคเกษตรกรรมและเกษตรกรเพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก การรวมกลุ่มเกษตรกรและการส่งเสริมเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร การเชื่อมโยงการผลิตภาคเกษตรกับภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาเมือง ชายแดนและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการค้าและอุตสาหกรรมชายแดน การจัดการทรัพยากรชายฝั่ง ทะเลแบบบูรณาการรวมทั้งการลดผลกระทบและป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเล การวางแผนเชิงรุก เชื่อมโยงการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัด และทางจังหวัดเพชรบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยมีเป้าประสงค์ สินค้าเกษตร-อาหารมี คุณภาพและปลอดภัยเกิดการต่อยอด/แปรรูปสินค้าเชิงสร้างสรรค์ สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิตภาคการเกษตร ของจังหวัด เป็นจังหวัดที่น่าอยู่อาศัยและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ ASEAN โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเป็นแหล่งศึกษาดูงาน-การประชุมสัมมนาสำคัญ ระดับประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของจังหวัดเพชรบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว อำเภอ เมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้ “ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา ระบบสาธารณสุขปลอดภัย พร้อม พัฒนาเกษตร การศึกษา ให้ประชามีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีเป้าประสงค์ที่ ต้องการพัฒนาด้านยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

## สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว พบว่าความต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและสิ่งแวดล้อม โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- แหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อนำมาผลิตน้ำประปา ไม่สามารถกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้งได้

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดทักษะ ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

### ๓. ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือน และเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
  - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
  - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
  - การตรวจวิเคราะห์หาสารพิษสิ่งแวดล้อม
  - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดการรักษาอย่างต่อเนื่อง
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเด็กเรียนดี แต่ครอบครัวมีฐานะยากจน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
- เยาวชนในพื้นที่ไม่มีทางเลือกในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากต้องทำงาน
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

**ความต้องการ**

**๑.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ ให้มีการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำตามเส้นทางคมนาคม รวมถึงตามเส้นทางที่ขนส่งพืชผลทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ ซ่อมแซม ปรับปรุง รักษาความสะอาดแหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อการบริโภค อุปโภค

**๒.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

๒.๑ จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์กลุ่มแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร

๒.๒ ส่งเสริมให้ความรู้การนำเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตร

**๓.ความต้องการด้านสังคม**

๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ ให้การสนับสนุนการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดให้แก่เยาวชนในพื้นที่

๓.๓ ให้มีการควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ

๓.๔ ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกายภายในชุมชนให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๕ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้กลุ่มเยาวชนได้เรียนรู้ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๖ จัดให้มีป้าย สัญลักษณ์จราจรบริเวณที่มีจุดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุให้ครอบคลุมทั้ง ๔ หมู่บ้าน

๓.๗ การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชุมชน



**๔.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร**

- ๔.๑ ให้ความรู้เรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการมีส่วนร่วมกับ อบต.
- ๔.๒ ให้มีการบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ ให้มีการลด และประหยัดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยลง

**๕.ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ กำหนดมาตรการในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๒ ให้ความรู้ในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๖.ความต้องการด้านอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร**

- ๖.๑ ขุดลอกคูคลองธรรมชาติ หรือแหล่งน้ำอื่น ๆ ที่ตื้นเขิน
- ๖.๒ ซ่อมแซมถังเก็บน้ำฝน ภาชนะกักเก็บน้ำ ให้มีสภาพดี สามารถใช้กักเก็บน้ำได้

**๗ ความต้องการด้านสาธารณสุข**

- ๗.๑ ให้มีการสนับสนุนเครื่องมือและสารเคมี เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค
- ๗.๒ ให้มีการสนับสนุนการรณรงค์ให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

**๘ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- ๘.๑ ให้การสนับสนุนเด็กที่เรียนดีแต่ยากจนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๘.๒ ให้การส่งเสริมระบบการศึกษานอกโรงเรียนในการศึกษาต่อ และการฝึกอาชีพ

ไข่เลือดออก

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)(๑๔)

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)

- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- (๖) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนา ตำบลต้นมะพร้าวภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

**๑.ด้านเศรษฐกิจพอเพียง**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลต้นมะพร้าว เป็นพื้นที่เกษตรกรรมสามารถดำเนินการจัดทำโครงการได้หลากหลาย ๒. สามารถหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านการเกษตรได้ง่าย	๑.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ ๒.ประชาชนในตำบลไม่สามารถใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมนานๆ ได้
โอกาส	อุปสรรค
๑. สามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อของบประมาณดำเนินการได้ ๒. วิทยากรในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการเป็นอย่างดี	๑. ประชาชนไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ขาดผู้นำในการรวมกลุ่มการดำเนินโครงการ ๓. วิทยากรพื้นที่มีความรู้ยังไม่หลากหลายในด้านเศรษฐกิจพอเพียง

**๒.ด้านคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลต้นมะพร้าว มีที่ตั้งอยู่ติดถนนเพชรเกษม ทำให้การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว ๒. การคมนาคมภายในตำบลสามารถใช้เชื่อมต่อกับตำบลใกล้เคียงได้ ทำให้ประชาชนมีความสะดวก รวดเร็ว	๑.รายรับมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการก่อสร้าง ๒.การก่อสร้างถนนไม่สามารถทำได้ตลอดสายในหนึ่งปีงบประมาณ
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การซ่อมแซมถนนทำได้อย่างรวดเร็ว และซ่อมแซมได้ทันที ไม่ต้องรอนาน เช่นการยางมะตอยสำเร็จรูปในการซ่อมแซมถนน ค่าใช้จ่ายน้อย ๒. หากมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างที่เกินศักยภาพ สามารถขอได้จากหน่วยงานอื่น	๑. การของบประมาณจากหน่วยงานอื่นต้องรอนาน ๒.การจัดเก็บรายได้ในพื้นที่ มีรายรับไม่มากพอ เพราะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีวัดหนองควง มีโบสถ์อายุ ๒๐๐ ปี สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้</p> <p>๒. ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ทำเลที่ตั้งเหมาะสม สะดวกในการเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวอื่นๆ ภายในจังหวัด</p>	<p>๑. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ไม่กว้างจึงไม่เป็นที่น่าสนใจ</p> <p>๒. พื้นที่วัดไม่สามารถในการให้บริการจอดรถที่มีขนาดใหญ่เพื่อนักสการพระประธานในโบสถ์เก่าได้</p> <p>๓. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p> <p>๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน</p> <p>๕. ปัญหาขยะยังไม่สามารถบริหารจัดการเองได้</p> <p>๖. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ</p> <p>๗. ประชาชนยังมีความคิดว่าการกำจัดขยะเป็นเรื่องของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการ</p> <p>๘. ขาดการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างจริงจัง</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีกลุ่ม/องค์กร ที่ดำเนินกิจกรรมด้านการบูรณะโบราณสถาน</p> <p>๒. การประสานงานหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ทำได้ง่ายเนื่องจากอยู่ห่างจากตัวจังหวัดเพียง ๑๐ กม.</p>	<p>๑. ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการจัดการขยะ</p> <p>๕. ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบยาวประชาชนให้ความตื่นตัวน้อย</p> <p>๖. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ</p>

๔. ด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. พื้นที่ตำบลต้นมะพร้าวสามารถใช้น้ำจากคลองชลประทาน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวสามารถผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนได้เอง</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำจากหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. ตำบลต้นมะพร้าวมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ทำให้มีอำนาจต่อรองในการปล่อยน้ำได้</p>	<p>๑. ตำบลต้นมะพร้าวเป็นพื้นที่การเกษตรประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา จึงต้องใช้น้ำในการปลูกข้าวปริมาณมาก บางปีน้ำที่ปล่อยมามีปริมาณน้อยจึงทำให้เกษตรกรไม่สามารถเพาะปลูกได้</p> <p>๒. แหล่งกักเก็บน้ำดิบต้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ผลิตน้ำประปาในฤดูแล้งได้</p> <p>๓. ในฤดูแล้งน้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. รัฐบาลกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาการเพาะปลูกข้าวซึ่งใช้ปริมาณน้ำเป็นจำนวนมาก ส่งเสริมให้ประชาชนเพาะปลูกพืชอื่นที่ใช้น้ำในปริมาณน้อยเช่น พืชทอง ถั่ว ฯลฯ</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวเห็นปัญหาของการกักเก็บน้ำของแหล่งกักเก็บน้ำดิบจึงนำโครงการเข้าสู่แผนพัฒนาตำบลสี่ปี</p> <p>๓. พื้นที่ตำบลต้นมะพร้าวมีระบบน้ำประปาส่วนภูมิภาคผ่านจึงสามารถนำน้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคช่วยเหลือประชาชนในฤดูแล้งได้</p> <p>๔. ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่นในการขุดลอกคลอง และกำจัดวัชพืชที่กีดขวางทางน้ำ</p>	<p>๑. ตำบลต้นมะพร้าวเป็นพื้นที่รับน้ำเป็นตำบลท้ายๆ ทำให้เกษตรกรผู้ใช้น้ำต้นทุนทางกักเก็บน้ำไว้ ทำให้ตำบลต้นมะพร้าวไม่ได้รับน้ำในจำนวนเพียงพอ</p> <p>๒. งบประมาณในการพัฒนาแหล่งเก็บน้ำดิบไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำดิบ</p> <p>๓. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย แต่ต้องจ่ายค่าน้ำที่สูงขึ้นเมื่อมีการนำน้ำประปาภูมิภาคมาใช้ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพื่อมากขึ้น</p>

**๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ประสบการณ์ด้านการศึกษา</p> <p>๒. มีสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. มีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน</p> <p>๔. อบต.ต้นมะพร้าว มีศักยภาพสามารถพัฒนาด้านการศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัย และนอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๕. อบต.ต้นมะพร้าว มีศูนย์ไอที ที่ประชาชนสามารถไปเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้</p>	<p>๑. ประชาชนไม่มีความเชื่อถือในการส่งบุตรหลานเรียนในพื้นที่</p> <p>๒. เนื่องจากเป็นพื้นที่อยู่ติดตัวอำเภอเมืองเพชรบุรี ประชาชนจึงนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในตัวเมือง</p> <p>๓. เยาวชนต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงนิยมทำงานในโรงงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จึงให้ความสนใจในการศึกษาน้อย</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้มีเอกภาพในการจัดการศึกษา มากขึ้น</p> <p>๓. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๔. รัฐบาลสนับสนุนขยายโอกาสทางการศึกษาและมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน</p>	<p>๑. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความแตกต่างกันอย่างสูง</p> <p>๓. หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลางไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้</p> <p>๔. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการศึกษา</p> <p>๕. นโยบายด้านการถ่ายทอดการศึกษาชัดเจน</p>

๖. ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. พื้นที่ตำบลต้นมะพร้าวไม่กว้างสามารถให้บริการได้ทั่วถึง และรวดเร็ว</p> <p>๒. ในพื้นที่มีหน่วยบริการส่งเสริมสุขภาพชุมชนตั้งอยู่ใกล้ชุมชน</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวดำเนินโครงการป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัย</p> <p>๕. ประชาชนมีการรวมกลุ่มด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ</p>	<p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ต้องทำงานแข่งกับเวลาทำให้ขาดการดูแลสุขภาพของตนเอง</p> <p>๒. พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ซึ่งยากต่อการกำจัด</p> <p>๓. การใช้สารเคมีในการกำจัดลูกน้ำยุงลายส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของประชาชน เช่น กุ้งหรือปลาสวยงาม</p> <p>๔. การขาดความรู้ และความสนใจของประชาชนในการกำจัดขยะจึงทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์หนูและยุงซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรค เช่น กองขยะน้ำขังในยางรถยนต์</p> <p>๕. พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ซึ่งยากต่อการกำจัด</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. หน่วยบริการให้บริการคัดกรองเบื้องต้นทำให้รักษาได้ทันทั่วถึง</p> <p>๒. หน่วยบริการให้บริการคัดกรองเชิงรุกโดยการเข้าหาประชาชน</p> <p>๓. การประสานงานในการควบคุมโรคทำได้ง่าย</p> <p>๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก สปสช.</p>	<p>๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. การแพร่ระบาดของโรคเป็นไปด้วยความรวดเร็วเนื่องจากการตั้งอยู่ของบ้านเรือนใกล้กัน</p>

๗.ด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีความสะดวก และรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังศักยภาพที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจ ได้อย่างครอบคลุมทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกำลังงบประมาณที่มีจึงทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๔. มีข้อกำหนดด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีการรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยกำกับการดำเนินงานทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายการเมืองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>๑. ความต้องการของประชาชนในตำบลมีความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง</p> <p>๒. อำนาจในการออกกฎหมายและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย</p> <p>๓. นโยบายการของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร</p> <p>๔. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร</p> <p>๕. ในการดำเนินงานต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลาการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากเกินไป</p> <p>๖. การจัดทำแผนงาน/โครงการยังไม่ตอบสนองต่อประโยชน์ที่จะได้รับแก่ประชาชน</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีมีความชัดเจนในหลายประเด็น</p>



๘. ด้านการเมือง และระบบการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และเกิดจากความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ</p> <p>๘. ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการจัดเก็บและบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง จึงมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. การใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง</p> <p>๒. ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๓. บุคลากรไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่รู้อำนาจหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจในการเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการประชาคม</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีมีความชัดเจนในหลายประเด็น</p>

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT  
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <p>๑. พนักงานมีความเป็นกันเอง รักใคร่กัน มีความริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. พนักงานมีความรักตำบลพัฒนาให้ความร่วมมือในกิจกรรมสาธารณะ</p> <p>๓. พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. พนักงานเป็นผู้มีความตรงไป ตรงมา ซื่อตรง รับผิดชอบดี</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๖. รู้จักการบริการเป็นเลิศ กระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือประชาชน</p>	<p><u>จุดอ่อนW</u></p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</p> <p>๒. พนักงานหญิงมากกว่าชาย การพัฒนาพื้นที่สาธารณะค่อนข้างลำบาก</p> <p>๓. พนักงานมีจำนวนน้อย</p> <p>๔.ขาดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> <p>๕.ขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>
<p><u>โอกาสO</u></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔.มีความคาดหวังให้ตำบลก้าวหน้า</p> <p>๕.มีโครงการพัฒนาร่วมกับผู้นำชุมชนฝ่ายปกครอง</p>	<p><u>ข้อจำกัดT</u></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๕.ความไม่เท่าเทียมข้าราชการพลเรือน โอนย้ายต่างกระทรวง หรือกรมยาก</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่น</li><li>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน</li><li>๓. มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างทั่วถึง และมีการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ</li><li>๔. มีการแจ้งข่าวสารทางราชการอย่างสม่ำเสมอ</li><li>๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>๖. ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ประชาชน</li><li>๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li><li>๘. ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน</li><li>๙. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการบริการประชาชน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>๒. อาคารสำนักงานคับแคบ</li><li>๓. บุคลากรขาดความรู้ด้านกฎหมาย</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน.ดี</li><li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน.</li><li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li><li>๔. ขาดการเสียสละการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ</li></ol>

การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</li><li>๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน</li><li>๓. มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก</li><li>๔. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</li><li>๕. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ</li><li>๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว</li><li>๗. มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ</li><li>๘. มีวัด ๑ แห่ง</li><li>๙. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบเสียงไร้สายประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานในเมืองและต่างประเทศ</li><li>๒. ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้</li><li>๓. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง</li><li>๔. งบประมาณในการบริหารงานมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ</li><li>๒. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</li><li>๓. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล</li><li>๒. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน</li><li>๓. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน</li><li>๔. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้</li><li>๕. การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก</li></ol>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๖.๑.๘ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๑.๙ พัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารในภาคประชาชน
- ๖.๑.๑๐. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๑.๑๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

### ภารกิจรอง

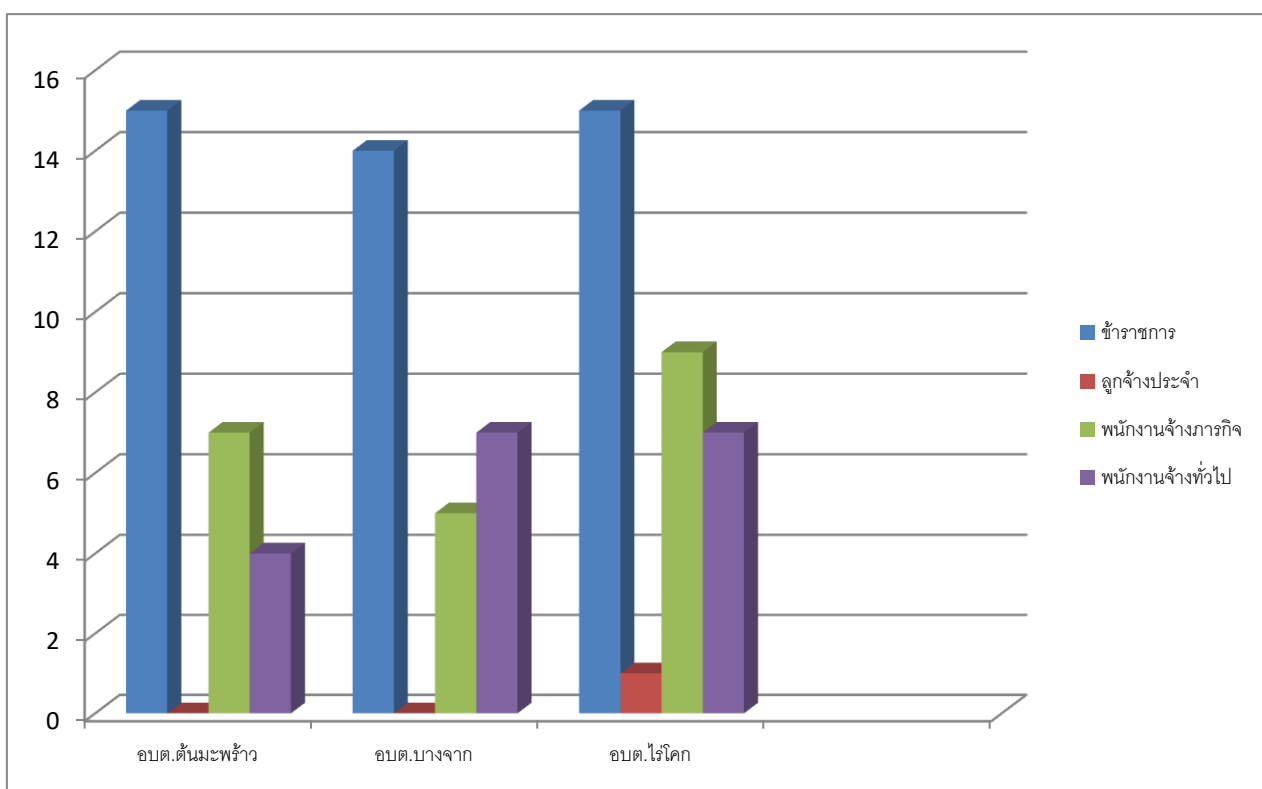
๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา ข้าราชการ/พนักงานครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา โดยจำนวนบุคลากรที่กำหนดไว้ยังสามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นได้จึงยังคงไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มหรือลดลง และจากการเปรียบเทียบพื้นที่ข้างเคียงซึ่งมีโครงสร้างแบบเดียวกับคือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น สภาทนายประเทศใกล้เคียงกัน โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกัน จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ตามแผนภูมิรูปภาพ ดังนี้



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป</b> <b>อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมการตรวจสอบการทำงาน และแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น</li><li>- งานควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนอื่น ๆ</li><li>- งานควบคุมและรับผิดชอบงานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</li><li>- งานพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี และงานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสวัสดิการชุมชน และพัฒนาสังคม</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป</b> <b>อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมการตรวจสอบการทำงาน และแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น</li><li>- งานควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนอื่น ๆ</li><li>- งานควบคุมและรับผิดชอบงานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</li><li>- งานพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี และงานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสวัสดิการชุมชน และพัฒนาสังคม</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	
<p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่</b> <b>รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนาตำบล</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li></ul>	<p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่</b> <b>รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนาตำบล</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></li> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li><b>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาคาร และประกอบการ</li> <li>- งานอาชีวอนามัย</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย</li> <li>- งานการเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></li> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li><b>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาคาร และประกอบการ</li> <li>- งานอาชีวอนามัย</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย</li> <li>- งานการเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานโรคเอดส์</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานโรคเอดส์</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul>	
<p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬา และสันทนาการ</li> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬา และสันทนาการ</li> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	
<p><b>๑.๗ งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งาน รับ – ส่งหนังสือ</li> <li>- งานลงทะเบียนหนังสือ</li> <li>- งานเก็บ และค้นหาหนังสือ</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูล</li> <li>- งานร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา</li> <li>- งานพิมพ์ ตรวจทานหนังสือ</li> <li>- งานดูแลรักษา และเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่</li> </ul>	<p><b>๑.๗ งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งาน รับ – ส่งหนังสือ</li> <li>- งานลงทะเบียนหนังสือ</li> <li>- งานเก็บ และค้นหาหนังสือ</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูล</li> <li>- งานร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา</li> <li>- งานพิมพ์ ตรวจทานหนังสือ</li> <li>- งานดูแลรักษา และเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเข้าร่วมประชุม และจัดทำรายงานการประชุมทางการเกษตร</li> <li>- งานการประสานงาน และช่วยเหลือประชาชนเกี่ยวกับการเกษตร</li> <li>- งานการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางการเกษตร</li> <li>- งานการให้ความร่วมมือทางการเกษตร</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลทางการเกษตร</li> <li>- งานร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเกษตร</li> </ul>	<p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเข้าร่วมประชุม และจัดทำรายงานการประชุมทางการเกษตร</li> <li>- งานการประสานงาน และช่วยเหลือประชาชนเกี่ยวกับการเกษตร</li> <li>- งานการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางการเกษตร</li> <li>- งานการให้ความร่วมมือทางการเกษตร</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลทางการเกษตร</li> <li>- งานร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเกษตร</li> </ul>	
<p><b>๑.๙ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานการจัดระเบียบและการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานการจัดการสวนสาธารณะ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๙ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานการจัดระเบียบและการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานการจัดการสวนสาธารณะ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสงเคราะห์ สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานการพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสงเคราะห์ สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานการพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๑.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานการพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของสตรี</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานการพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของสตรี</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน และบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงิน และงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน และบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงิน และงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	
<p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่</b>  <b>รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และ</li> <li>ยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่</b>  <b>รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และ</li> <li>ยานพาหนะ</li> </ul>	
<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่</b>  <b>รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่</b>  <b>รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
<p><b>๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์ มีหน้าที่ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานการยกเลิกการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับทะเบียน</li> <li>พาณิชย์</li> <li>- งานการรับเรื่อง และรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการ</li> <li>จดทะเบียนพาณิชย์</li> </ul>	<p><b>๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์ มีหน้าที่ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานการยกเลิกการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับทะเบียน</li> <li>พาณิชย์</li> <li>- งานการรับเรื่อง และรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการ</li> <li>จดทะเบียนพาณิชย์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง</b>  <b>อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง และบูรณถนน</li> <li>- งานก่อสร้างถนนและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง</b>  <b>อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง และบูรณถนน</li> <li>- งานก่อสร้างถนนและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul>	
<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>  <b>มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริหารข้อมูล และหลักเกณฑ์</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> </ul>	<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>  <b>มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริหารข้อมูล และหลักเกณฑ์</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> </ul>	
<p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b>  <u><b>งานไฟฟ้าและแสงสว่าง</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การซ่อมแซมระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้าและแสงสว่าง</li> <li>- การจัดระบบไฟฟ้าในบริเวณพื้นที่</li> <li>- จัดเก็บสถิติการใช้ไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><u><b>งานประปา</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การซ่อมแซมระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้า</li> <li>- การจัดระบบไฟฟ้าในบริเวณพื้นที่</li> <li>- จัดเก็บสถิติการผลิตน้ำประปาที่ใช้ในพื้นที่</li> </ul>	<p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b>  <u><b>งานไฟฟ้าและแสงสว่าง</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การซ่อมแซมระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้าและแสงสว่าง</li> <li>- การจัดระบบไฟฟ้าในบริเวณพื้นที่</li> <li>- จัดเก็บสถิติการใช้ไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><u><b>งานประปา</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การซ่อมแซมระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้า</li> <li>- การจัดระบบไฟฟ้าในบริเวณพื้นที่</li> <li>- จัดเก็บสถิติการผลิตน้ำประปาที่ใช้ในพื้นที่</li> </ul>	

## **๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน /กอง และในปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีจำนวนจำนวนบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

### **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

ตามโครงสร้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานท้องถิ่น / หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานทั่วไป / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / นักทรัพยากรบุคคล/นิติกร / นักจัดการงานทั่วไป / นักพัฒนาชุมชน / นักวิชาการศึกษา / เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและคดี ข้อบัญญัติ ข้อบังคับต่าง ๆ สารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งไว้คงเดิม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๘. นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเต็ม)
๙. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๑๐. ครู ค.ศ.๑	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)

### **พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)

### **พนักงานจ้างทั่วไป**

๑. ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)

### กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการ กองคลังจึงคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

๑. นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการต้น	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

### กองช่าง

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานการช่าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากได้ดำเนินการ ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างแล้ว นายช่างโยธา ซึ่งปริมาณงานในกองช่างนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า จึงขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้างดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิมว่าง)

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา (เดิม)
๓. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

สรุป	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๖	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๗	อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	อัตรา
	<b>รวม</b>		<b>๓๐</b>	<b>อัตรา</b>

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บพ.ต้น) (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
นักบริหารงานทั่วไป (อท.ต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑		-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑					
<b>รวม</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	-	-	-	



### ๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ} \quad ๑ \text{ ปี} \times ๖ \quad = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ \quad = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ เอกสารการวิเคราะห์แต่ละตำแหน่ง อยู่ภาคผนวก



## การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนปีงบประมาณ 2564-2566

### การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน

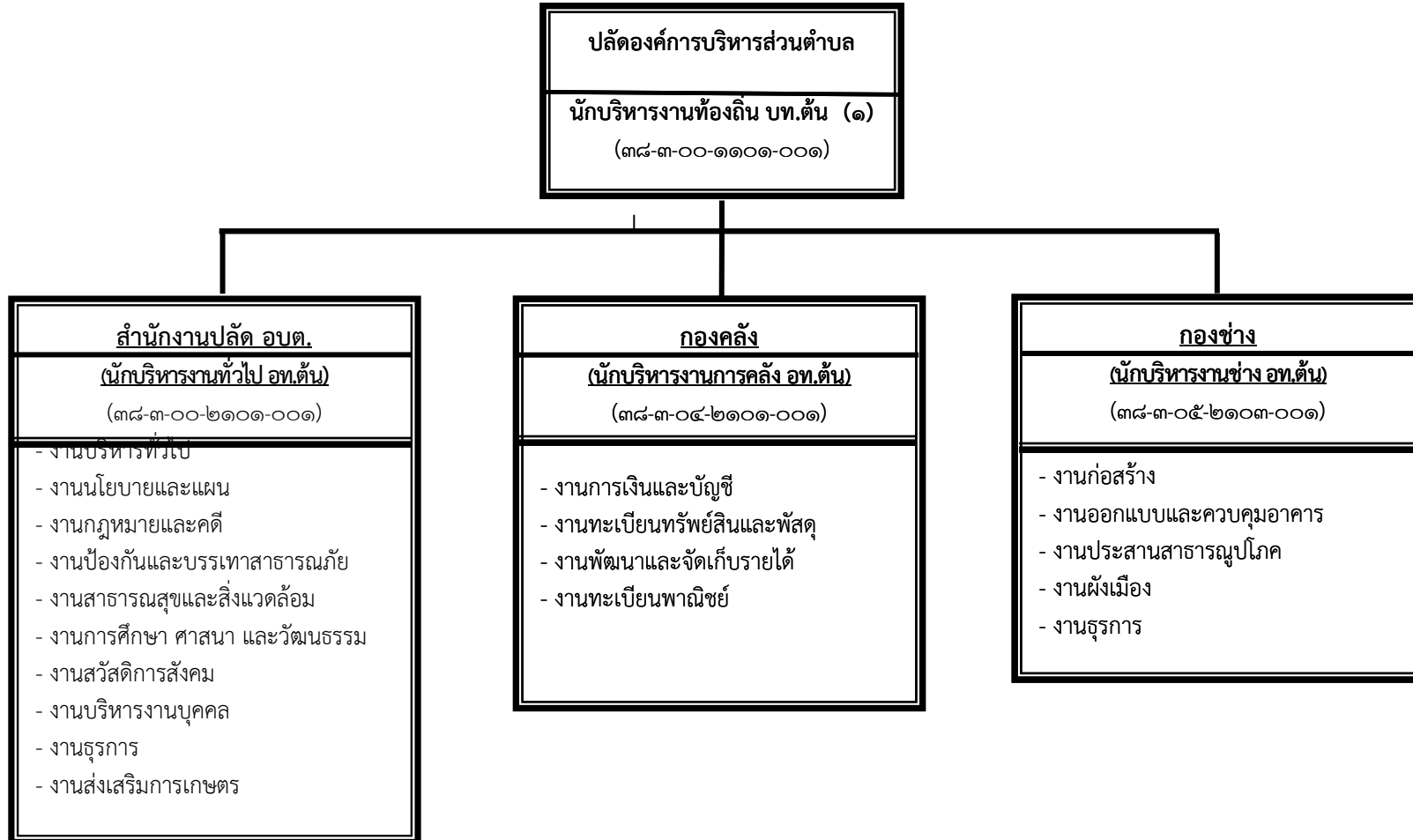
#### การวิเคราะห์การจ่ายค่าจ้างของหน่วยงานต้นสังกัดของกรมการศึกษาระดับต้นระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อสถาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตรากำลังที่คาดว่า จะตั้งขึ้นของ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง มี/ลด			การค่าใช้จ่ายปี(2)			ค่าใช้จ่าย(3)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566
1	ปลัดเขต (นักบริหารงานอำนวยการ)	ต้น	1	1	435,720	48,000	-	-	-	-	-	-	13,200	13,320	13,320	496,920	510,240	523,560	
	<b>สำนักปลัดเขต</b>																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการอำนวยการ)	ต้น	1	1	396,000	42,000	-	-	-	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ช/ก	1	1	356,160		-	-	-	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ช/ก	1	1	376,080		-	-	-	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	
5	นักจัดการงานทั่วไป	ป/ช/ก	1	1	266,760		-	-	-	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	
6	นักพัฒนาระบบ	ป/ช/ก	1	1	308,040		-	-	-	-	-	-	9,960	10,200	10,800	318,000	328,200	339,000	
7	นักวิชาการศึกษา	ป/ช/ก	1	1	323,040		-	-	-	-	-	-	10,560	10,680	10,560	333,600	344,280	354,840	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาภัย	ป/ช/ก	1	1	221,760		-	-	-	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	
9	นิติกร	ป/ช/ก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
10	<b>ครู</b>	<b>ศส1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>												-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
	<b>พนักงานช่างเทคนิค</b>															-	-	-	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พสารทศ	1	1	164,880		-	-	-	-	-	-	6,600	6,960	7,200	171,480	178,440	185,640	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พสารทศ	1	1	170,880		-	-	-	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,720	184,920	192,360	
13	พนักงานขับรถยนต์	พสารทศ	1	1	117,360		-	-	-	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	
14	<b>ผู้ช่วยครูผู้สอน</b>	<b>พสารทศ</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			-	-	-	-	-	-				-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
	<b>พนักงานช่างทั่วไป</b>																		
15	ภารโรง	พจ้างทั่วไป	1	1	108,000											108,000	108,000	108,000	
16	คนงาน	พจ้างทั่วไป	1	1	108,000		-	-	-	-	-	-				108,000	108,000	108,000	

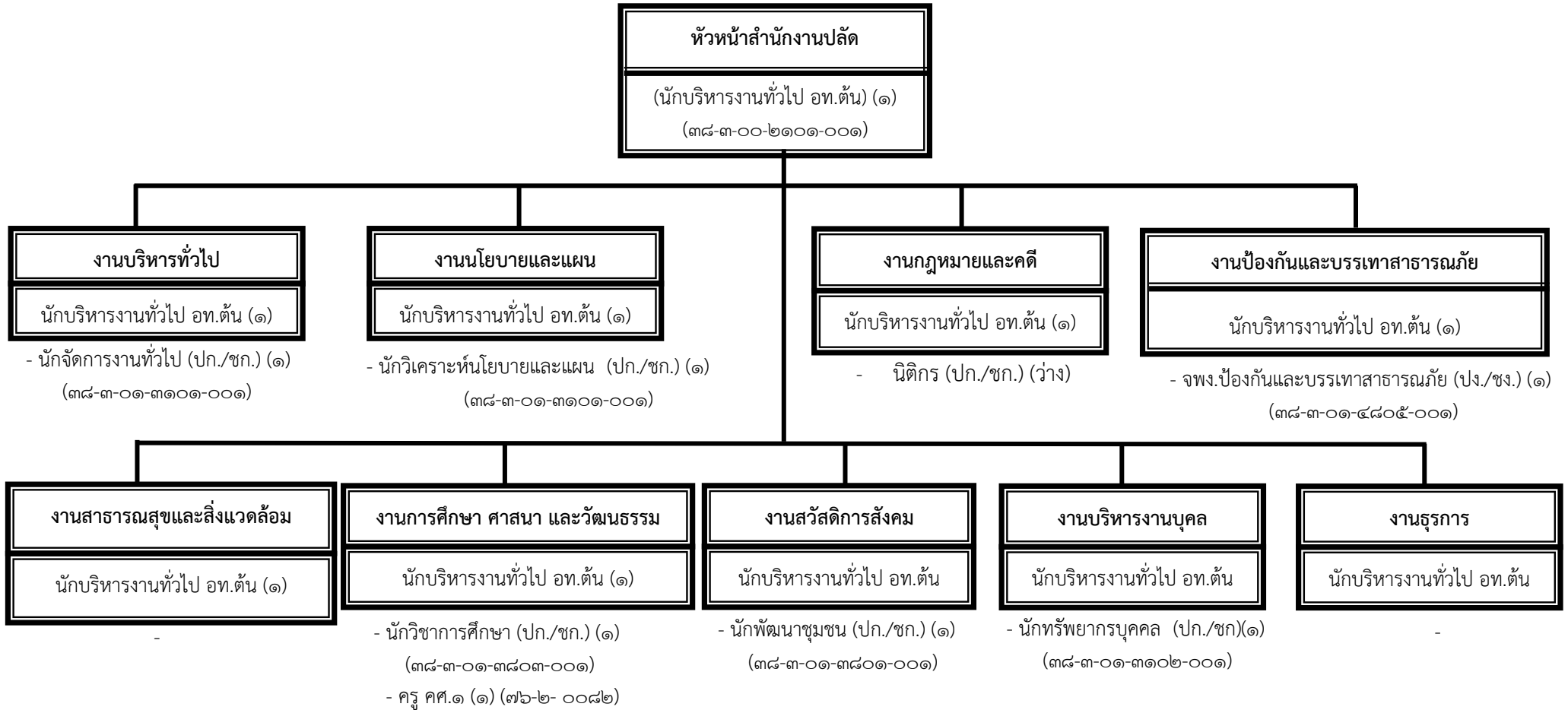
	<b>กองคลัง</b>															-	-	-	
17	ผอ.กองคลัง (อำนวยการ/อำนวยการ)	ตม	1	1	402,720	42,000	-	-	-	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	
18	นักวิชาการพัสดุ	ปท/วท	1	1	362,640		-	-	-	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/วท	1	1	303,240		-	-	-	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	
20	เจ้าพนักงานเสด็จรับรายได้	ปง/ชข	1	1	138,120								5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	
	<b>พนักงานช่างเทคนิค</b>															-	-	-	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พการกิจ	1	1	151,800		-	-	-	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเสด็จรับรายได้	พการกิจ	1	1	151,800		-	-	-	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พการกิจ	1	1	112,800		-	-	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
	<b>กองช่าง</b>															-	-	-	
24	ผอ.กองช่าง (อำนวยการ/อำนวยการ)	อตม	1	1	416,160	42,000	-	-	-	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	
25	นายช่างโยธา	ปง/ชข	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานช่างทั่วไป</b>															-	-	-	
26	พนักงานเสด็จรับรายได้	พช่างทั่วไป	1	1	108,000		-	-	-	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
26	พนักงานควบคุมตรวจวัดน้ำ	พช่างทั่วไป	1	1	108,000		-	-	-	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
28	คนงาน	พช่างทั่วไป	3	3	324,000		-	-	-	-	-	-				324,000	324,000	324,000	
<b>(4)</b>	<b>รวม(4)</b>		<b>30</b>	<b>28</b>	<b>6,585,180</b>	<b>174,000</b>							<b>201,960</b>	<b>204,120</b>	<b>207,360</b>	<b>6,961,140</b>	<b>7,165,260</b>	<b>7,372,620</b>	
<b>(5)</b>	<b>ประมาณการประหยัดดอกเบี้ยเงิน 15%</b>															<b>1,044,171</b>	<b>1,074,789</b>	<b>1,105,893</b>	
<b>(6)</b>	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>															<b>8,005,311</b>	<b>8,240,049</b>	<b>8,478,513</b>	
<b>(7)</b>	<b>คิดเป็นร้อยละ 40 ของประมาณการค่าจ้างประจำปี</b>															<b>3407</b>	<b>3339</b>	<b>3272</b>	
<b>งบประมาณค่าจ้างประจำปี</b>																<b>23,500,000</b>	<b>24,650,000</b>	<b>25,908,750.00</b>	
																๗๒๖4	๗๒65	๗๒66	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

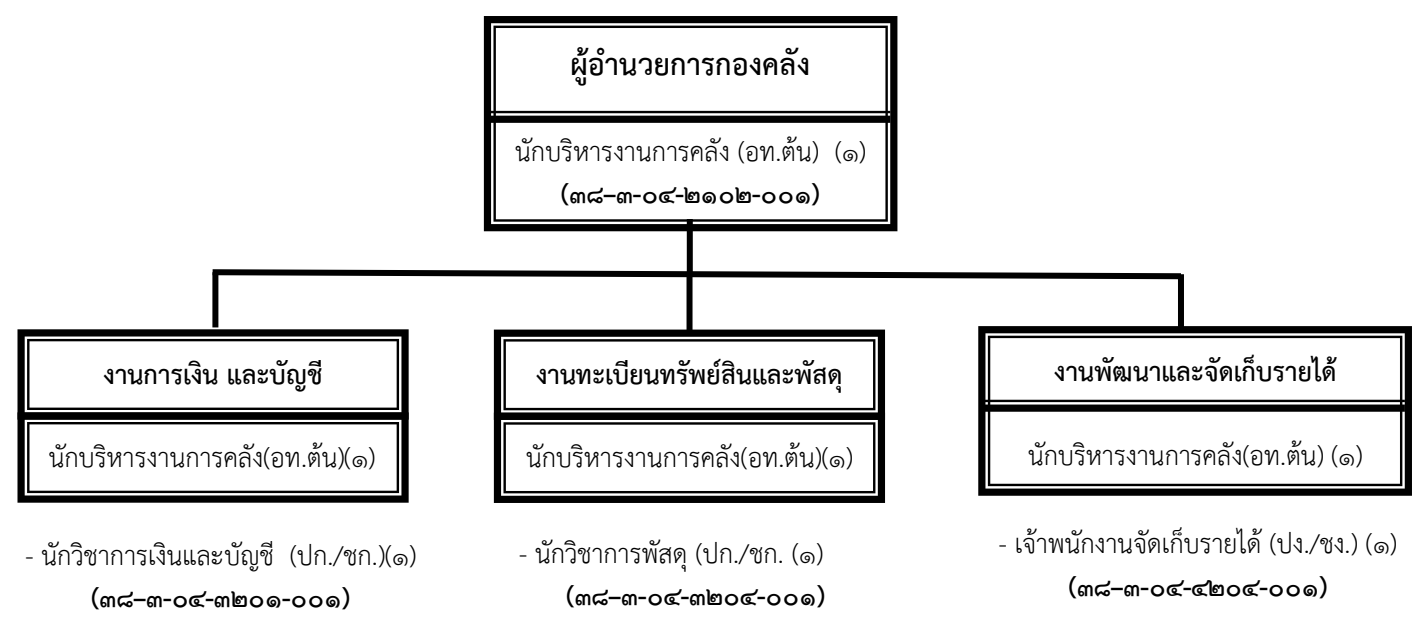


**โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.**



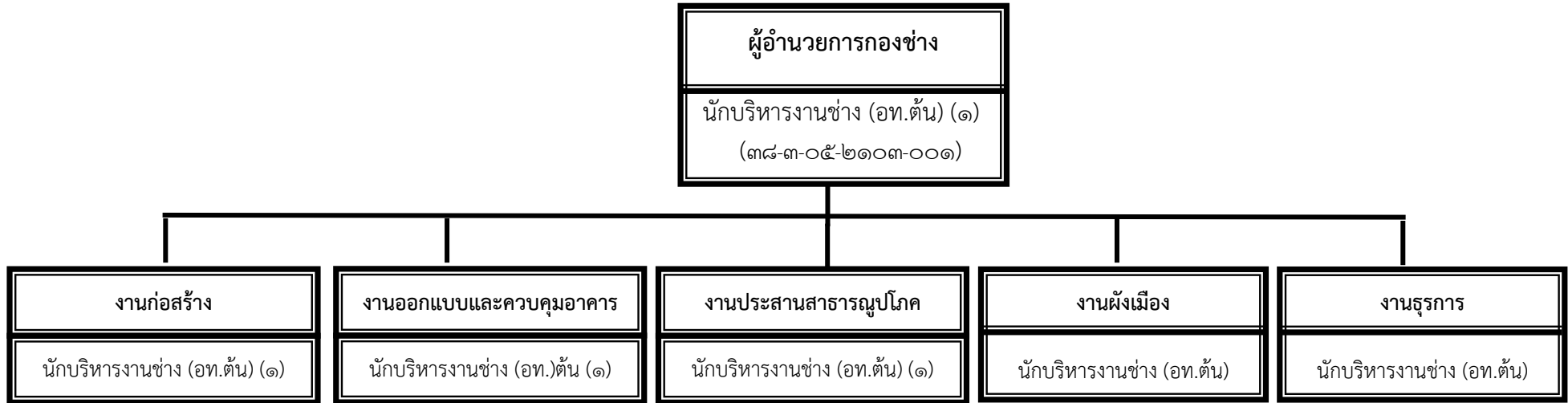
ระดับ	บท.ต้น	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๓	-	๑	๑	-	๔	๒

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บท.ต้น	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง.(ว่าง)  
(๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

ระดับ	บท.ต้น	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประทีป เณรตาก้อง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ ( ๔,๐๐๐ x ๑๒ )	-	๔๘๓,๗๒๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>														
๒	นางสาววิชรินทร์ วัชรารม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	นางสาวอรุณรัตน์ อรุณสวัสดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๔	นางธนวรรณ จำปาเทศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (31,340 x ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางสาวรัตนา คล้ายจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสาวอำภา อ่อนละเอียด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๗	นางสุรรัตน์ เรืองโรจน์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๘	นายพนันท์ เรืองโรจน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (เทคนิคโลหะ)	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๙	นางชญาณิช จักรเสน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๘-๓-๐๑-๑๒๒๑๓-๗๑๗	ครู	-	คศ.๑	๓๘-๓-๐๑-๑๒๒๑๓-๗๑๗	ครู	-	คศ.๑	๒๘๐,๕๖๐ (๒๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุนทั่วไป
๑๐	นายสันติ บัวบังใบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จนท.บันทึกข้อมูลเดิม	-	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๑๑	นางสาวอำไพ เกิดสลับ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๑๒	นายพนม รอดสิน	ป.๖ (ผู้มีประสบการณ์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐

๑๓	นางสาวนงลักษณ์ นาคเดช	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (ผู้มีประสบการณ์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๓๐,๒๐๐ (๑๐๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๒๐๐
๑๔	นายอิทธิ อยู่สนาน	ม.๖	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสุวรรณา แยมประเสริฐ	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ระบบแบ่ง)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง</b>														
๑๗	นางรัฐติพันธ์ คงกระพันธ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๘	นางสาวชมพูนุท บัวไสว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๑๙	นางรำแพน รัตนยศ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๒๐	นางสาวนิชาภา สิงห์กุล	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๑	นางสาวณภาสุกัญ วงศ์ปุบิว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๒๒	นางสาวเจนจิรา แสงมะณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การโรงแรมและการท่องเที่ยว) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๓	นางสาวอารีย์ พรหมขาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>														
๒๔	จ.ส.อ.พิสิฎฐ์ นาคทับ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ช่างก่อสร้าง)	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๕	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๖	นายวินัย วงศ์ปู้บัว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายเอกพันธ์ หมวกใหม่	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายพงศ์ศิริ นาคเดช	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสุชาติ ไตรญาณ	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายจรัล บัวไสว	ป.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรของ ท้องถิ่นให้มีความรู้ ความชำนาญในการทำงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๒. ตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้เพียงพอ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย ๒๐ ครั้งต่อไป
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และทำงานทดแทนกัน โดยไม่ยึดติดกับแผนก หรือฝ่ายงานที่ตน สังกัดเพียงแห่งเดียว
๕. ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียน และถ่ายเทกำลังคนในด้านการบริการระหว่างงาน/ฝ่าย
๖. พัฒนาและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านข้อมูล ข่าวสาร เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสนองตอบที่ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

### ส่วนที่ ๑

#### มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

#### สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้
  - (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  - (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
  - (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  - (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  - (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  - (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
  - (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
  - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

## ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓  
จรรยาวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ดังต่อไปนี้

- (๑) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๒) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (๓) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- (๔) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- (๕) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- (๖) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และองค์การบริหารตำบลต้นมะพร้าว
- (๗) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- (๘) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้บำเหน็จในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

ไทย





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวงศกร บัวเสว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

# ภาคผนวก