



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเม่น
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนา กำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันได้สำเร็จเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถคาดคะเนได้ ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลตลิ่งชันได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลิงชั้น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๔
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๕
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๓. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๕	
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานความก้าวหน้าในสายงาน

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างในส่วนราชการต่าง ๆ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคลากร แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๕ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานและระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

๒.๖ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลตลิ่งชัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอท่าศาลาอยู่ห่างจากตัวอำเภอท่าศาลาประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๖๐,๖๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๗,๘๙๑ ไร่ สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบเชิงเขา ลาดเทจากเทือกเขาหลวงทางด้านตะวันตกลงสู่ตะวันออก มีคลองกลายไหลผ่าน ลักษณะเดิมเป็นดินร่วน มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้านจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๗๗๗ คน แยกเป็นชาย ๔,๓๘๔ คน หญิง ๔,๓๙๓ คน ทั้งนี้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำสวน เช่น สวนยางพารา ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ รับจ้างและค้าขาย โดยเฉพาะการทำสวนผลไม้ มีการผลิตทุเรียน เงาะ มังคุด นอกฤดูฤดูกาล สามารถสร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในตำบลได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนดังนี้

สภาพปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาด้านสังคม

- ๑.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๑.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง

๑.๔ การเล่นการพนัน และอบายมุขต่าง ๆ

๑.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด

๑.๖ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

๑.๘ ปัญหาความยากจน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สินค้าทางการเกษตรราคาไม่แน่นอนและราคาตกต่ำ

๒.๒ ผลผลิตไม่มีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการ เพราะเกษตรกรขาดความรู้ด้านวิชาการ

๒.๓ ขาดอาชีพเสริมทำให้ราษฎรที่ว่างงานไม่มีรายได้

๒.๔ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี

๒.๕ ต้นทุนในการผลิตสูง

๒.๖ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ งบประมาณในการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กมีไม่เพียงพอ
- ๓.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ๓.๓ ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารการใช้น้ำ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ
- ๕.๔ หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน
- ๖.๔ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดแหล่งความรู้ เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือพิมพ์ไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ โรงเรียนในตำบลยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ฯลฯ
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริมและเผยแพร่

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๙. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๙.๑ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖^๑ (๒), มาตรา ๖๗^๒ (๑) และมาตรา ๖๘^๓ (๓))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘^๓ (๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘^๓ (๒))
- (๔) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖^๑ (๔))
- (๕) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖^๑ (๕))
- (๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖^๑ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗^๒ (๕) และมาตรา ๑๖^๑ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗^๒ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖^๑ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖^๑ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖^๑ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖^๑ (๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗^๒ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖^๑ (๒๙)) และมาตรา ๖๗^๒ (๔))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖^๑ (๑๗))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๑๖^๑ (๒๕) และมาตรา ๖๘^๓ (๑๓))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑ (๒๐))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖^๑ (๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖^๑ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘^๓ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘^๓ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘^๓ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘^๓ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘^๓ (๑๑))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖^๑ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗^๒ (๒))
- (๒) คัดลอก ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗^๒ (๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘^๓ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖^๑ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑ (๒๐))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖^๑ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖^๑ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖^๑ (๑๖))
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘^๓ (๙))
- (๕) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖^๑ (๓๑))
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗^๒ (๙))

หมายเหตุ -มาตรา ๑๖^๑ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
-มาตรา ๖๗^๒, ๖๘^๓ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOTAnalysis รายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาประเทศ ๖ ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนাজังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

๑. บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมชาติ ธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรม

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคำบลถึงชั้น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ครวี่เรือนที่ได้รับประโยชน์ในการคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย

๑.๒ ครวี่เรือนที่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น

๑.๓ ครวี่เรือนได้รับความสะดวกจากการติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมการเกษตร และสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและสังคม

๓.๑ พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

๔.๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว เช่น การปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

๑. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในตำบล
- ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีและปรับปรุงระบบประปาหรือแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีระบบไฟฟ้าให้เพียงพอและติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุม

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ป้องกันและส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๓ สนับสนุนควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- ๒.๔ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง
- ๒.๕ รณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

- ๓.๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตรและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะและบริบทของท้องถิ่น
- ๓.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนพึ่งตนเองเพื่อนำไปสู่สังคมที่ยั่งยืน
- ๓.๓ สนับสนุนการผลิตเพื่อลดต้นทุนและรายจ่ายเพื่อเพิ่มรายได้
- ๓.๔ พัฒนาฝีมือและการผลิตโดยการฝึกอบรมให้ความรู้

๔. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๔.๒ ส่งเสริมการศึกษา
- ๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อสร้างพัฒนาการทางสมองของเด็กให้มีความพร้อม
- ๔.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะ วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกชนิด
- ๔.๕ ส่งเสริมกิจกรรมและประเพณีทางศาสนา

๕. นโยบายด้านการจัดระเบียบชุมชน

๕.๑ เสริมสร้างความเป็นชุมชนเข้มแข็ง

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ราษฎร

๖. นโยบายด้านการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมทุกระดับ

๖.๓ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างกว้างขวาง

๖.๔ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันสมัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร

๖.๕ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๖.๖ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรมหรือส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๖.๗ ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวมเพื่อป้องกันปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๘ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการนำระบบแผนที่ภาษีมาพัฒนาและดำเนินการจัดเก็บรายได้ต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้

๗. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๗.๑ รณรงค์ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๗.๓ พัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ

๘. นโยบายการพัฒนาอื่น ๆ

- กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น พัฒนาตามสภาพความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนและศักยภาพของท้องถิ่นเป็นหลัก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. การพัฒนาด้าน การเมือง การ บริหาร	จุดแข็ง (Strength) ๑. ข้าราชการการเมืองมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. การกระจายอำนาจทำให้บทบาทในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ๓. มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๔. มีการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นระบบตามภารกิจ ๕. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำให้การบริหารจัดการรวดเร็ว สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ๖. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๗. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณมากขึ้น	โอกาส (Opportunity) ๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของตนทางการเมือง ๒. ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ๔. ความมีเสถียรภาพของรัฐบาลช่วยผลักดันการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลกับภาคประชาชนในชุมชนจัดการบริหารท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. การเผยแพร่ข้อมูลของราชการฝ่ายบริหารมีน้อยทำให้ประชาชนไม่มีความเคลื่อนไหว ๒. ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ๓. ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของ อบต. ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ๕. ในการปฏิบัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๖. การแก้ไขปัญหาไม่ตรงความต้องการเท่าที่ควร	อุปสรรค (Threat) ๑. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันประชาชนต้องทำงานส่วนตัวมากขึ้น ไม่ค่อยมีเวลาเป็นส่วนตัว ๒. มีความแตกต่างทางความคิดเห็นด้านการเมืองในพื้นที่ ๓. ความเป็นหนึ่งเดียวกันในสภาท้องถิ่นทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความล่าช้าไม่ราบรื่น

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strength) ๑. อาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการสร้างรายได้ ๒. มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว เงาะมังคุด ทุเรียน ยางพารา พืชผักต่าง ๆ ๓. ท้องถิ่นมีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย ๔. ท้องถิ่นมีเงินทุนให้เกษตรกรยืมในโครงการเศรษฐกิจชุมชน ๕. ท้องถิ่นส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ	โอกาส(Opportunity) ๑. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพเสริมให้กับผู้มีรายได้ต่ำและว่างงาน ๒. ฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ ๔. บริการความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตร ๕. ลดต้นทุนการผลิต โดยการผลิตปุ๋ยขึ้นใช้เอง ๖. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. สินค้าทางการเกษตรคุณภาพต่ำ ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓. เมื่อเสร็จฤดูเก็บเกี่ยวราษฎรจะมีการว่างงาน ๔. ต้นทุนในการผลิตสูง	อุปสรรค (Threat) ๔. ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มเกษตรกร ๕. กลุ่มอาชีพบางกลุ่มขาดเงินทุน และความรู้ในการพัฒนาอาชีพของตน ๖. ประชาชนในพื้นที่ยังมีรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่ไม่กระตือรือร้น รักความสบาย บางส่วนยังถูกมอมเมาด้วยอบายมุขต่าง ๆ
๓. การพัฒนาด้านสังคมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จุดแข็ง (Strength) ๑. ท้องถิ่นมีโรงเรียน ๕ โรงเรียน และมีศูนย์พัฒนา ๒. เยาวชนคนรุ่นใหม่มีความรู้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓. ประชาชนมีการตื่นตัวในการพัฒนาวิชาการทางการศึกษา ๔. การมีการบริการทางการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพคน ๕. มีแหล่งความรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสารประจำตำบล ๖. มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน ๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๘. มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	โอกาส(Opportunity) ๑. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน ๓. ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษาแสวงหาความรู้ ๔. มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่ อบท.

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. การพัฒนาด้าน สังคมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (ต่อ)	จุดแข็ง (Strength) (ต่อ) ๙. ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจที่ ดีงามรักพวกพ้อง รักถิ่นฐาน รักความ ยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้าง เหนียวแน่น	
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. คนรุ่นใหม่มีการศึกษาน้อย ๒. เยาวชนให้ความสำคัญกับการศึกษา นอกพื้นที่ ๓. คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม แทรกแซงทำลายวัฒนธรรม ประเพณีดั้ง เดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของชาวบ้าน	อุปสรรค (Threat) ๑. การเดินทางไปศึกษาเล่าเรียนไม่ สะดวก ๒. ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำ ให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติด อยู่กับวัตถุ และการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย แพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
๔. การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength) ๑. การคมนาคม ถนนหนทาง อยู่ใน สภาพที่ใช้การได้ ๒. ท้องถิ่นให้ความสำคัญกับด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ๓. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการทาง การเกษตร ๔. มีระบบประปาไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ๕. มีไฟฟ้าทั่วถึง ในการอำนวยความสะดวก สะดวกต่อการดำรงชีวิต	โอกาส(Opportunity) ๑. ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นให้ ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. งบประมาณในการพัฒนาส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนไม่มี สภาพที่ดีพอถนนเป็นดิน หินคลุก เป็น หลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก เท่าที่ควร ๒. เส้นทางคมนาคมไม่ทั่วถึง ๓. ไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์ ยังไม่ทั่วถึง ตามความต้องการของประชาชน ๔. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทั้ง ตำบล ๕. ขาดน้ำในการทำการเกษตรในฤดูร้อน	อุปสรรค (Threat) ๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มบางส่วน ทำ ให้เกิดน้ำท่วม และน้ำขัง เวลาฝนตก ทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และ ถูกน้ำกัดเซาะ ๒. ขาดงบประมาณในการก่อสร้างถนน คอนกรีตให้เพียงพอกับความต้องการ ของประชาชน ๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบ ประปาไม่เพียงพอ

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๕. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย	จุดแข็ง (Strength) ๑. คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดี บริการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ๒. มีสถานอนามัยให้บริการ ๒ แห่ง ๓. มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ และโรคต่าง ๆ ๔. มีอาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถ อาสาพัฒนาระบบสาธารณสุขในชุมชน	โอกาส(Opportunity) ๑. มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ๒. ได้รับความร่วมมือ การรักษาพยาบาลที่เกินขีดความสามารถของอบต. จากโรงพยาบาลอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอ
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพไม่ดีพอ ขาดการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ ๒. โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ และอยู่ห่างไกล ๓. การแพร่กระจายของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ และโรคอื่น ๆ และยาเสพติด - มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ๔. งบประมาณการส่งเสริมด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ	อุปสรรค (Threat) ๑. ปัญหาสุขภาพของประชาชนไม่ได้รับการรักษาทันทั่วถึง ๒. สวัสดิการด้านการรักษาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ๓. มีสถานที่บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและบุคลากรมีน้อย
๖. การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ สังคม กีฬา และ นันทนาการ	จุดแข็ง (Strength) ๑. ท้องถิ่นให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการแก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ๒. ท้องถิ่นในการส่งเสริมด้านการกีฬา กับ โรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล ๓. มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น กรรมการหมู่บ้าน กองทุนหมู่บ้าน และกลุ่มสัจจะของหมู่บ้าน ๔. องค์กรของชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. องค์กรชุมชนใช้หลักประชาธิปไตย	โอกาส(Opportunity) ๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ไม่ถูกทอดทิ้งมีการดูแลจากท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ๒. ท้องถิ่นให้ความสำคัญด้านกีฬา แก่ โรงเรียน และหมู่บ้าน

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๖. การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ สังคม กีฬา และ นันทนาการ (ต่อ)	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ กีฬา และแหล่งนันทนาการ ๒. ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาวัยรุ่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	อุปสรรค (Threat) ๑. ปัญหาสุขภาพของประชาชนไม่ได้รับการรักษาทันทั่วถึง ๒. สวัสดิการด้านการรักษาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ๓. มีสถานที่บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และบุคลากรมีน้อย

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลี้จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๓. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๗. การพัฒนาเด็ก และเยาวชน
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น เป็นอบต. ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรာ และจากการวิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๗.๑ สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

$$\begin{aligned} \text{จำนวนตำแหน่ง} &= \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}} \\ \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} &= ๒๓๐ \text{ วัน} \\ &= ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง} \\ &= ๖ \text{ ชั่วโมง} = ๑ \text{ วันทำการ} \end{aligned}$$

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

หนึ่งปีมี	๕๒	สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	๕	วัน
หนึ่งปีจะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันลาในปีหนึ่ง	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการในปีหนึ่งคือ	๒๓๐	วัน
(๑ วัน ชั่วโมงทำงาน ๖ ชั่วโมง ไม่นับเวลาพักเที่ยง ๑ ชั่วโมง และทำธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)		

หน่วยงาน/ภาระงาน	ระยะเวลาที่ใช้ต่อปริมาณทั้งปี (นาที่)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
สำนักงานปลัด อบต.		
๑. งานบริหารทั่วไป	๕๕๒,๓๖๐	๖.๖๗
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๑๔๓,๖๒๐	๑.๗๓
๓. งานนโยบายและแผน	๑๕๔,๑๘๐	๑.๘๖
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๒,๓๒๐	๑.๓๖
๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๙๑,๓๑๐	๒.๓๑
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑,๓๙๖,๕๖๐	๑๖.๘๗

หน่วยงาน/ภาระงาน	ระยะเวลาที่ใช้ต่อ ปริมาณทั้งปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๑๖,๙๒๐	๓.๘๓
๘. งานส่งเสริมการเกษตร	๑๒๕,๐๐๐	๑.๕๑
กองคลัง		
๑. งานการเงินและบัญชี	๒๕๘,๙๖๐	๓.๑๓
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑๙๕,๐๖๐	๒.๓๖
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๖๑,๖๖๕	๓.๑๖
กองช่าง		
๑. งานก่อสร้าง	๙๔๒,๒๑๐	๑๑.๓๗
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒๘๘,๐๐๐	๓.๔๘

จากผลการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนมากกว่าส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งเนื่องมาจากยังไม่มีมีการแยกส่วนอื่นออกไป เช่น ส่วนการศึกษา จึงทำให้ปริมาณความต้องการอัตรากำลังภายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

ในส่วนของกองช่าง ปริมาณงานก็เพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจาก การกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า

และสำหรับกองคลัง หากวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่า ยังขาดอัตรากำลังทางด้านงานการเงินและบัญชี ส่วนภารกิจด้านอื่น ๆ น่าจะเพียงพอแล้ว

๗.๒ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ที่มีการกำหนดส่วนราชการเท่ากัน และประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลกลาย องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยบุรี ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน ปรากฏดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.ลี้ซำ	๓	๕๒,๑๐๘,๒๔๒	๒๓	-	๑๖	๓๙
๒	อบต.กลาย	๔	๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	๒๒	๔๙
๓	อบต.สระแก้ว	๔	๕๙,๓๑๐,๐๐๐	๒๙	๑	๑๐	๔๐
๔	อบต.ไทยบุรี	๔	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๑	๑๓	๓๒

จากผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (Benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ รวมถึงได้ขอปรับปรุงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

๘.๒ การประเมินความต้องการกำลังคน

จากการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันกับความต้องการในอีก ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏดังนี้

หน่วยงาน/ภาระงาน	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่ขอ	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
สำนักงานปลัด อบต.						
๑. งานบริหารทั่วไป	๖	๓	-	๓	-	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๒	๑	-	-	๑	
๓. งานนโยบายและแผน	๒	๑	-	-	๑	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	๑	ว่าง
๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	๑	-	-	๑	
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๗	๙	-	๖	๒	
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	-	-	-	๓	ว่าง
๘. งานส่งเสริมการเกษตร	๒	๑	-	-	๑	
กองคลัง						
๑. งานการเงินและบัญชี	๓	๒	-	-	๑	
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	-	-	๑	๑	ว่าง
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓	๑	-	๑	๑	
กองช่าง						
๑. งานก่อสร้าง	๑๑	๓	-	๕	๓	
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓	๑	-	-	๒	ว่าง
รวม	๕๗	๒๓	-	๑๖	๑๘	

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พบว่า จำนวนบุคลากรที่พึงมี จำนวน ๕๗ คน แต่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีบุคลากรเพียง ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒ ดังนั้นอัตรากำลังที่จะกำหนดเพิ่มคือ จำนวน ๑๘ อัตรา แต่เนื่องจากการขออัตรากำลังเพิ่มในแต่ละครั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๘.๓ การวางแผนการใช้กำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักป้องกันและบรรเทาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักปลา</u>								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเขา</u>								
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์</u>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

								๒๑
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง(๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>					-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น
๑	เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (หากไม่ติดขัดเรื่องข้อกฎหมาย)	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ
๒	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. จ้างเหมาบริการ
๓	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
๔	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ
๕	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. จ้างเหมาบริการ
๖	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core Functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้าง	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน
๗	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนพนักงานส่วนตำบลเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล
๘	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	๑. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ
๙	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอก เป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง	๑. พนักงานจ้าง (เชี่ยวชาญเฉพาะ, เชี่ยวชาญพิเศษ)	๑. จ้างเหมาบริการ
๑๐	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑. จ้างเหมาบริการ(เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ ๔ ปี หรือ ทุก ๆ ๕ ปี เป็นต้น	๑. จ้างเหมาบริการ(เป็น รายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อม วางแผนการทดแทนเมื่อ ครบสัญญา)	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
๑๓	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานจ้าง
๑๔	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	๑. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง
๑๕	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล (ในกรณีที่เป็นการกิจ หลัก) ๒. พนักงานจ้าง (ใน กรณีเป็นการกิจ สนับสนุน)

นอกจากนั้น ในการกำหนดประเภทบุคลากร ยังต้องคำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงาน ดังนี้

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือจ้างเหมาบริการแทน

และนำผลวิเคราะห์มาลงในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน ได้ทำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับนำไปใช้จัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๑,๙๓๐
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หน. สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๑,๗๑๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๙	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๙,๗๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักปลา																		
๑๕	ครู	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	ครู	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเงา																		
๑๘	ครู	-	๔	๔	-		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																		
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

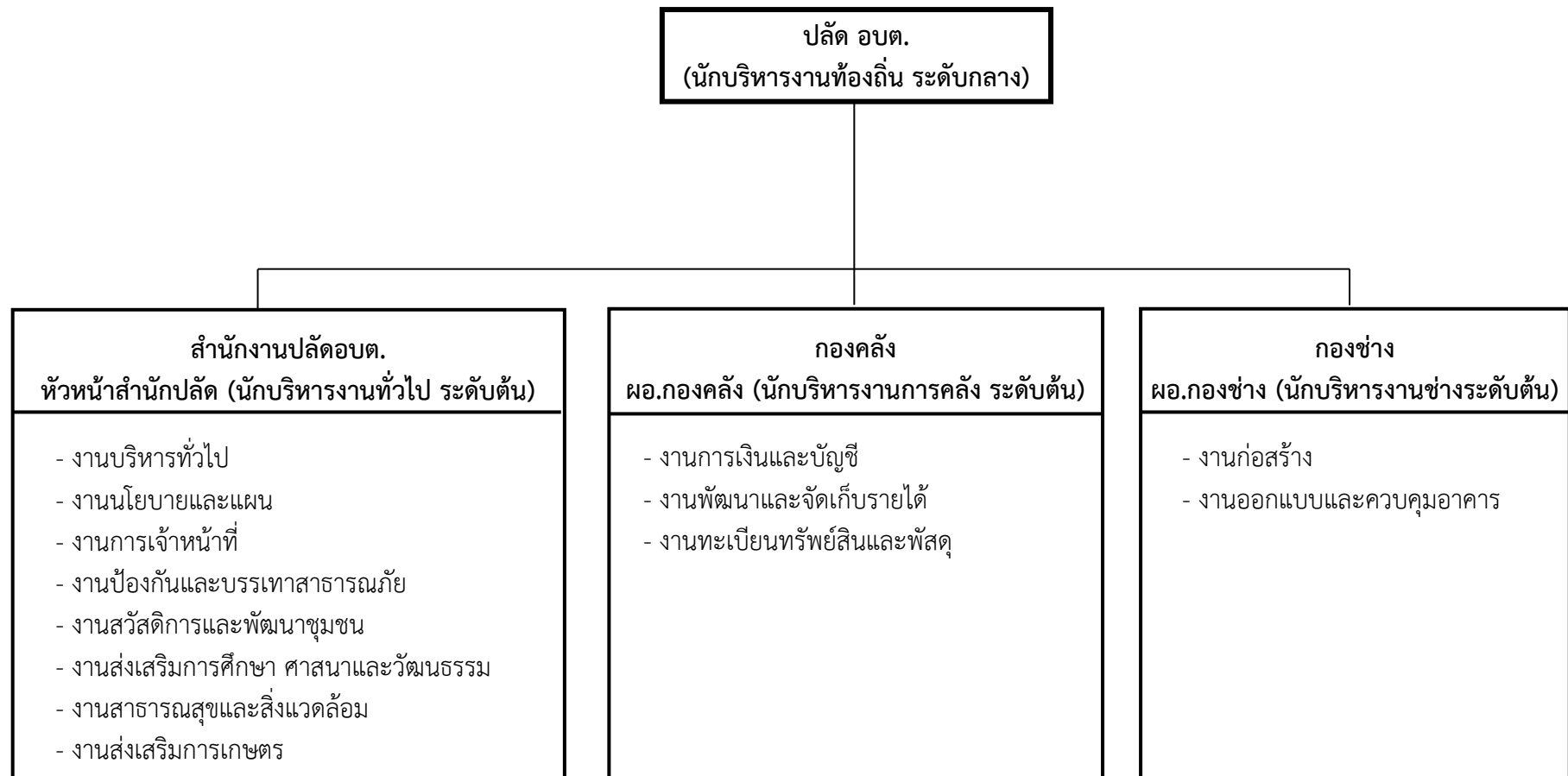
																			๒๕
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์																		
๒๐	ครู	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																		
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์																		
๒๓	ครู	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																		
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๒,๔๓๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๓๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๑๙,๑๐๐
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๔,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๒,๔๙๐
๓๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๕,๗๖๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๒๗,๗๒๐	๒๔,๖๔๐

หมายเหตุ		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน	๕๒,๑๐๘,๒๔๒ บาท
	๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน	๕๕,๗๑๓,๖๕๔ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
	๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน	๕๗,๔๔๙,๓๓๗ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
	๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน	๖๐,๓๒๑,๘๐๔ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง

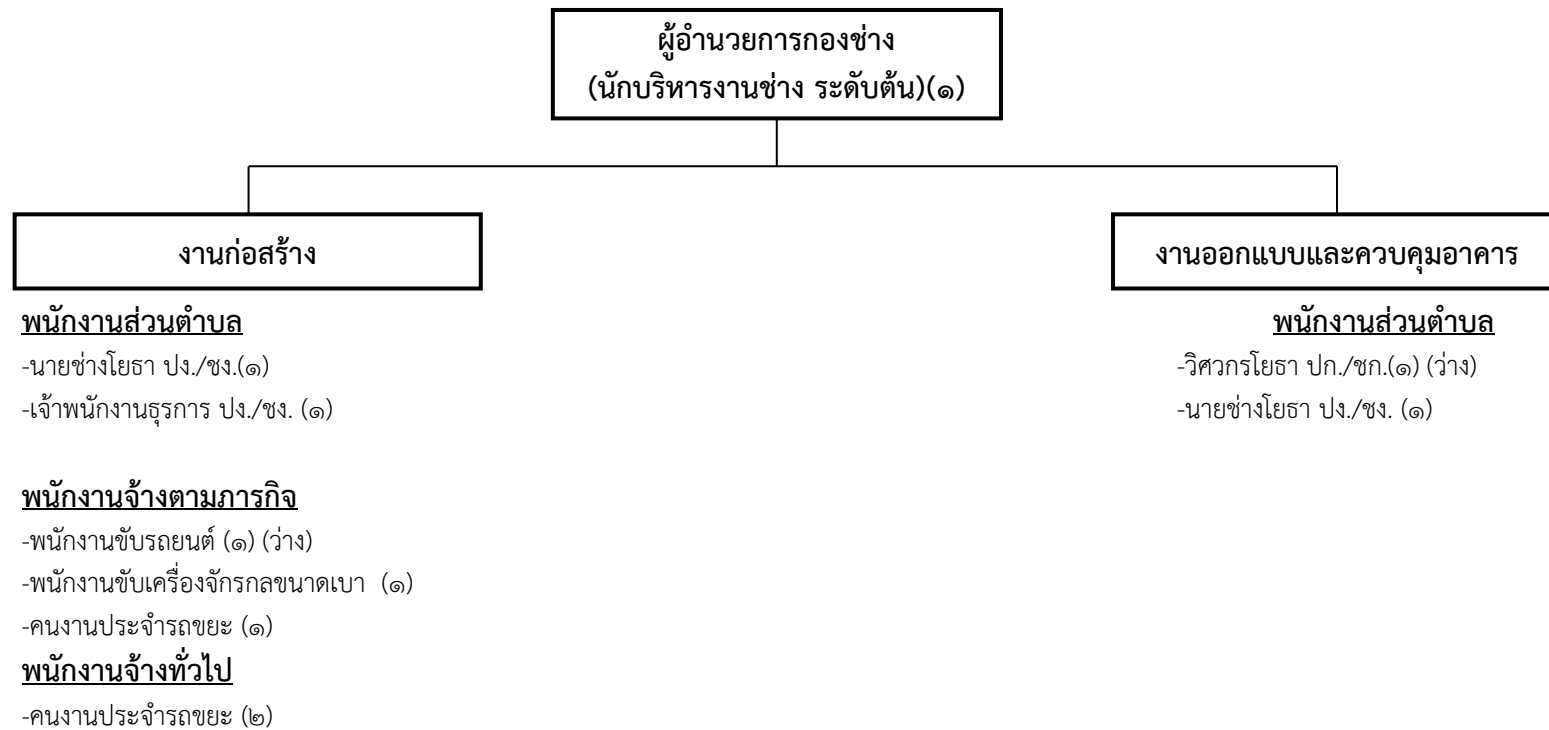


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๖	-	-	-	-	๘		๔	๕	๒๔

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	๒	๙

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายอภิรักษ์	ไพบูลย์	น.บ.	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
					สำนักงานปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.					
๒.	นายสุชาติ	เทพกลับคง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓.	น.ส.มะลิวรรณ	ผิวเหมาะ	ศศ.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	
๔.	น.ส.วันเพ็ญ	ขวดแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
๕.	นางจิราภรณ์	ไชโย	บธ.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	
๖.	ว่าง	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗.	ว่าง	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๘.	น.ส.ปรานี	พานชัย	ศศ.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	
๙.	ว่าง	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐.	ว่าง	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)												
๑๑.	ว่าง	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๑๒.	นายปิ่นณวัฒน์	โสภณธรวิชญ์	ศศ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓.	นายเกมส์	คุ้มพงศ์	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔.	นางโคกิต	จิตแล่ม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักปลา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักปลา					
๑๕.	นางจินดา	แก้วแกม	ศษ.ม.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๗๙	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๗๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖.	น.ส.จันทร์จิรา	กาญจนะ	ศน.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๔	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง												
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๗.	นางสาววิชุดา	รินรส	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

													๓๒
ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น เงินค่าตอบแทน	
					<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเขา</u>			<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเขา</u>					
๑๘.	นางสมใจ	ทองมีสุข	ค.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๗๗	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๗๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙.	นางนิภาพร	จุลวัจน์	ค.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๑	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐.	น.ส.พิษณุสินี	เงินสยาม	ศษ.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๒	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑.	น.ส.มณฑนา	ปลักปลา	ศษ.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๒๒.	นางสาวอัญชิสา	เงินสยาม	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์</u>			<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์</u>					
๒๓.	น.ส.มัญชุพร	ปลักปลา	ค.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๐	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๘๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๒๔.	นางสาวขวัญใจ	ใจห้าว	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๒๕.	น.ส.พิมารมาศ	กาญจนธานี	บช.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด</u>			<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด</u>					
๒๖.	น.ส.สถาพร	คงอ้อม	ค.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๗๘	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๗๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๒๗.	นางจตุพร	แก้วขาว	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๒๘.	นางวิภาวดี	แก้วอย่างดี	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					<u>กองคลัง</u>			<u>กองคลัง</u>					
๒๙.	นางสมผิว	ศรีเผือก	บธ.บ.	๒๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๐.	นางจณิสตา	ณ นคร	บธ.ม.	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	
๓๑.	น.ส.วาสนา	หทัยเหียง	บธ.บ.	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	
๓๒.	ว่าง		-	๒๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม

													๓๓
ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้าง</u>												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>												
๓๓.	ว่าง		-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๔.	ว่าง		-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๕.	น.ส. ธมลวรรณ	เทพทอง	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๑๖๐	-	-	
๓๖.	น.ส. กรณ์รียักษ์	กิมล่อง	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
					<u>กองช่าง</u>			<u>กองช่าง</u>					
๓๗.	นายไพฑูรย์	พิมเสน	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง))	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๘.	ว่าง		-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๙.	นางสาวบุษกร	คำโสม	บธ.บ.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๙,๒๐๐	-	-	
๔๐.	นายจักรพันธ์	ยุเหล็ก	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง))	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	
๔๑.	นายศุภวัฒน์	ช่วยชู	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๙๕,๖๘๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>												
๔๒.	นายพุทธรักษ์	สุทิน	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	
๔๓.	ว่าง		-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๔.	นายสุพจน์	เดชพรหม	ปวท.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๔๕.	นายสนิท	นวลมุสิก	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๔๖.	นายสมเจตร	ตันอิน	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗.	นายชัยสิทธิ์	สมพรเสนห์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่ จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของ รัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบล หัวซาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล ใช้แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๔. การเขียนหนังสือราชการ
๕. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมของจริยธรรม ดังนี้

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

ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๕
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕. สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในฯ
๖. สำเนาคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่