



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลิงชั้น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๔
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
๓. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)และที่แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒	
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
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 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

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

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

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

๒.๖ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 กำหนดความต้องการพนักงานจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนพนักงานส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๖ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอท่าศาลาอยู่ห่างจากตัวอำเภอท่าศาลาประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๖๐.๖๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๗,๖๖๒.๕๐ ไร่สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบเชิงเขา ลาดเทจากเทือกเขาหลวงทางด้านตะวันตกลงสู่ตะวันออก มีคลองกลายไหลผ่าน ลักษณะเดิมเป็นดินร่วน มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้านจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๔๘๐ คน แยกเป็นชาย ๔,๒๑๐ คน หญิง ๔,๒๗๐ คน ทั้งนี้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำสวน เช่น สวนยางพารา ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ รับจ้างและค้าขาย โดยเฉพาะการทำสวนผลไม้ มีการผลิตทุเรียน เงาะ มังคุด นอกฤดูกาล 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 การเล่นเกมพนัน 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 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น

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) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและ฼าปนสถาน (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) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗^๒ (๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘^๓ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖^๑ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ฼าปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑ (๒๐))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗^๒ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗^๒ (๘)) และมาตรา ๑๖^๑ (๑๑))

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) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (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 จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากর্মส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis 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

นโยบายคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ในการบริหารราชการได้แก่

๑. ยึดระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย
๒. ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ
๓. ด้านความมั่นคง
๔. ด้านการต่างประเทศ
๕. ด้านสังคมจิตวิทยา
๖. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๗. ด้านการศึกษา
๘. ด้านการพัฒนากระบวนการ
๙. ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้
๑๐. ด้านการวิจัยและพัฒนา
๑๑. ด้านการเตรียมการสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘
๑๒. ด้านความปรองดองสมานฉันท์
๑๓. ด้านการปฏิรูป
๑๔. ด้านการเลือกตั้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตแปรรูปและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวนานาชาติที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง (ข้าว, ไม้ผล, ปศุสัตว์, ประมง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสู่เมืองสีเขียวชุมชนเข้มแข็งมั่นคงมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและการโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่

๑) การบริหารจัดการการเกษตรแบบครบวงจร เป็นเกษตรสุขภาพ เกษตรคุณภาพ และนำนวัตกรรมเกษตรมาใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้

๒) การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมระดับมาตรฐานสากล ที่สามารถสร้างอาชีพและรายได้ในพื้นที่เพิ่มขึ้น

๓) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อมและพลังงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานสะอาด

๔) การสร้างความมั่นคงบนพื้นฐานชุมชนเข้มแข็ง

๕) การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาเพื่อสร้างคุณภาพของคนนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคำบลตลิ่งชัน ภายในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) แนวทางที่ ๑ ก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน
- ๑.๒) แนวทางที่ ๒ ก่อสร้างและบำรุงรักษา สะพาน ท่อระบายน้ำ
- ๑.๓) แนวทางที่ ๓ ก่อสร้างและขยายเขตประปา
- ๑.๔) แนวทางที่ ๔ ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑) แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๓.๒) แนวทางที่ ๒ สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓การพัฒนา ด้านคนและสังคม

- ๑.๑) แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- ๑.๒) แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาสตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๑.๓) แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๔) แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ประเพณีและวัฒนธรรม
- ๑.๕) แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๖) แนวทางที่ ๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ
นันทนาการ**

- ๔.๑) แนวทางที่ ๑ การจัดการและสนับสนุนการศึกษา
- ๔.๒) แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๕.๑) แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากร
- ๕.๒) แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๓) แนวทางที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้
- ๕.๔) แนวทางที่ ๔ พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ระบบเทคโนโลยี

ในการปฏิบัติงาน

- ๕.๕) แนวทางที่ ๕ พัฒนาการบริการประชาชน

**๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
และการท่องเที่ยว**

- ๖.๑) แนวทางที่ ๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒) แนวทางที่ ๒ การดูแลแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

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 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตรและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสถานะและบริบทของท้องถิ่น
- 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 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลอย่างกว้างขวาง

- ๖.๔ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันสมัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร
- ๖.๕ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวก 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

๓) บริหารจัดการเรื่องแหล่งน้ำ และมีมาตรการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ

๔) ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่โดยนำน้ำดิบจากคลองพระราชดำริ ให้บริการได้หลายๆ หมู่บ้านอย่างทั่วถึงและเพียงพอตลอดทั้งปี

๕) จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ให้กับคณะกรรมการบริหารประปาของทุกหมู่บ้านในตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. การพัฒนาด้าน การเมือง การ บริหาร	จุดแข็ง (Strength) ๑. ข้าราชการการเมืองมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. การกระจายอำนาจทำให้บทบาทในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ๓. มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๔. มีการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นระบบตามภารกิจ ๕. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำให้การบริหารจัดการรวดเร็ว สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน ๖. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๗. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณมากขึ้น	โอกาส (Opportunity) ๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของตนทางการเมือง ๒. ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัว และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ๔. ความมีเสถียรภาพของรัฐบาลช่วยผลักดันการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น ๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลกับภาคประชาชนในชุมชนจัดการบริหารท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. การเผยแพร่ข้อมูลของราษฎรฝ่ายบริหารมีน้อยทำให้ประชาชนไม่รู้จักความเคลื่อนไหว ๒. ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ๓. ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของ อบต. ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ๕. ในการปฏิบัติองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นยังได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๖. การแก้ไขปัญหาไม่ตรงความต้องการเท่าที่ควร	อุปสรรค (Threat) ๑. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันประชาชนต้องทำงานส่วนตัวมากขึ้น ไม่ค่อยมีเวลาเป็นส่วนรวม ๒. มีความแตกต่างทางความคิดเห็นด้านการเมืองในพื้นที่ ๓. ความเป็นหนึ่งเดียวกันในสภาท้องถิ่นทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความล่าช้าไม่ราบรื่น
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strength) ๑. อาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการสร้างรายได้ ๒. มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว เถามังคุด 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

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	จุดอ่อน (Weakness)	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 ซึ่งช่วยเหลือหลอมให้ชุมชนมีความรักสามัคคี ๙. ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจที่ดั่งามรักพวกพ้อง รักถิ่นฐาน รักความยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้างเหนียวแน่น	โอกาส(Opportunity) ๑. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน ๓. ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษาแสวงหาความรู้ ๔. มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่อปท.
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. คนรุ่นเก่ามีการศึกษาน้อย ๒. เยาวชนให้ความสำคัญกับการศึกษานอกพื้นที่ ๓. คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรมวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยมแทรกแซงทำลายวัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของชาวบ้าน	อุปสรรค (Threat) ๑. การเดินทางไปศึกษาเล่าเรียนไม่สะดวก ๒. ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติดอยู่กับวัตถุ และการบริโภคที่ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๔. การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength) ๑. การคมนาคม ถนนหนทาง อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ๒. ท้องถิ่นให้ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร ๔. มีระบบประปาไว้ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค ๕. มีไฟฟ้าทั่วถึง ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต	โอกาส(Opportunity) ๑. ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. งบประมาณในการพัฒนาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนไม่มีสภาพที่ดีพอถนนเป็นดิน หินคลุก เป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร ๒. เส้นทางคมนาคมไม่ทั่วถึง ๓. ไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์ ยังไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน ๔. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทั้งตำบล ๕. ขาดน้ำในการทำเกษตรในฤดูร้อน	อุปสรรค (Threat) ๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มบางส่วน ทำให้เกิดน้ำท่วม และน้ำขัง เวลาฝนตกทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และถูกน้ำกัดเซาะ ๒. ขาดงบประมาณในการก่อสร้างถนนคอนกรีตให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน ๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบประปาไม่เพียงพอ
๕. การพัฒนาด้าน สุขภาพอนามัย	จุดแข็ง (Strength) ๑. คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดี บริการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ๒. มีสถานอนามัยให้บริการ ๒ แห่ง ๓. มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ และโรคต่าง ๆ ๔. มีอาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถอาสาพัฒนาระบบสาธารณสุขในชุมชน	โอกาส(Opportunity) ๑. มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ๒. ได้รับความร่วมมือ การรักษาพยาบาลที่เกินขีดความสามารถของอบต. จากโรงพยาบาลอำเภอ และสาธารณสุขสุขอำเภอ

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพไม่ดีพอ ขาดการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ ๒. โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านวัตถุอุปกรณ์ และอยู่ห่างไกล ๓. การแพร่กระจายของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ และโรคอื่น ๆ และยาเสพติด - มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ๔. งบประมาณการส่งเสริมด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ	อุปสรรค (Threat) ๑. ปัญหาสุขภาพของประชาชนไม่ได้รับการรักษาทันทั่วทั้งที่ ๒. สวัสดิการด้านการรักษาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ๓. มีสถานที่บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและบุคลากรมีน้อย
๖. การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ สังคม กีฬา และ นันทนาการ	จุดแข็ง (Strength) ๑. ท้องถิ่นให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการแก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ๒. ท้องถิ่นในการส่งเสริมด้านการกีฬากับ โรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล ๓. มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น กรรมการหมู่บ้าน กองทุนหมู่บ้าน และกลุ่มสัจจะของหมู่บ้าน ๔. องค์กรของชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. องค์กรชุมชนใช้หลักประชาธิปไตย	โอกาส(Opportunity) ๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ถูกทอดทิ้งมีการดูแลจากท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ๒. ท้องถิ่นให้ความสำคัญด้านกีฬา แก่โรงเรียน และหมู่บ้าน
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา และแหล่งนันทนาการ ๒. ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาวัยรุ่นปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	อุปสรรค (Threat) ๑. ปัญหาสุขภาพของประชาชนไม่ได้รับการรักษาทันทั่วทั้งที่ ๒. สวัสดิการด้านการรักษาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ๓. มีสถานที่บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และบุคลากรมีน้อย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมาย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายคณะกรรมการศึกษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูนนครศรีธรรมราช ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูนลิ่งชั้น และนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชั้น รวมทั้งการวิเคราะห์ SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชั้น สามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูนลิ่งชั้น ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาคนและสังคม	-ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา -เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน -ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม -ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ -สวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ป่วยเอดส์ และคนพิการ -ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด -ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่มุมชน -รักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่มุมชน	-งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
การพัฒนาแหล่งน้ำ	-พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง -พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง	-งานส่งเสริมการเกษตร
การพัฒนาเศรษฐกิจ	-ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน -ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและทางเท้า -ติดตั้งและปรับปรุงระบบไฟฟ้า	-งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และบริการ	-ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน -พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร	-งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
การพัฒนาด้านบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม -จัดระบบบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล	-งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลี้จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๓. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
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

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน เป็นอบต. ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองคลังและกองช่างซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา 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	๕๑๑,๖๒๐	๖.๑๘
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๒๔๖,๗๔๔	๒.๙๘
๓. งานนโยบายและแผน	๑๐๒,๙๖๐	๑.๒๔
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐๒,๙๖๐	๑.๒๔
๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๘๔,๖๔๔	๒.๒๓
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑,๑๓๔,๖๐๐	๑๖.๐๘

หน่วยงาน/ภาระงาน	ระยะเวลาที่ใช้ต่อ ปริมาณทั้งปี (นาที่)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔๐๔,๖๔๐	๔.๘๙
๘. งานส่งเสริมการเกษตร	๙๗,๙๒๐	๑.๑๘
กองคลัง		
๑. งานการเงินและบัญชี	๒๖๐,๘๒๐	๓.๑๕
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑๙๓,๗๕๒	๒.๓๔
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๗๖,๓๖๔	๒.๑๓
กองช่าง		
๑. งานก่อสร้าง	๕๗๔,๖๓๒	๖.๙๔
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๙๕,๒๒๐	๑.๑๕

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)

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้น ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีการกำหนดส่วนราชการเท่ากัน และประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลกลาย ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน ปรากฏดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๗	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.ตั้งชั้น	๓	๔๔,๒๐๐,๐๐๐	๒๔	-	๑๔	๓๘
๒	อบต.กลาย	๔	๕๓,๐๐,๐๐๐	๒๒	๒	๑๔	๓๘
๓	อบต.สระแก้ว	๓	๕๖,๙๑๑,๐๐๐	๒๖	๑	๙	๓๖
๔	อบต.โพธิ์ทอง	๓	๔๐,๒๙๕,๕๐๐	๒๑	๑	๒๓	๔๕

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน 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	จำนวนบุคลากรที่ พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรา กำลัง ที่ขอ	หมายเหตุ
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง		
สำนักงานปลัด อบต.						
๑. งานบริหารทั่วไป	๗	๓	-	๓	๑	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๓	๑	-	-	๒	
๓. งานนโยบายและแผน	๒	๑	-	-	๑	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	๑	มอบหมายงาน
๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	๑	-	-	๑	
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๕	๙	-	๖	๑	
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	-	-	-	๓	มอบหมายงาน
๘. งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๑		-	-	
กองคลัง						
๑. งานการเงินและบัญชี	๓	๒	-	-	๑	
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	๑	-	๑	-	
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	๑	-	๑	-	
กองช่าง						
๑. งานก่อสร้าง	๗	๔	-	๓	-	
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-	-	มอบหมายงาน
รวม	๔๙	๒๔	-	๑๔	๑๑	

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ พบว่า จำนวนบุคลากรที่พึงมี จำนวน ๔๙ คน แต่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีบุคลากรเพียง ๓๘ คน คือคิดเป็นร้อยละ ๗๕ ดังนั้นอัตรากำลังที่จะกำหนดเพิ่มคือ จำนวน ๑๑ อัตรา แต่เนื่องจากการขออัตรากำลังเพิ่มในแต่ละครั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๘.๓ การวางแผนการใช้กำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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	กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ ๔ ปี หรือ ทุก ๆ ๕ ปี เป็นต้น	๑. จ้างเหมาบริการ(เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปี ขึ้นไป	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	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 (ในกรณีที่เป็นภารกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้าง (ในกรณีเป็นภารกิจสนับสนุน)

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.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
ครู(ศส.๑)	๗	๗	๗	๗				
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑				ว่าง ๑
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								ว่าง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง(๐๕)								ว่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘				

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง ได้ทำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่

[illegible][illegible]

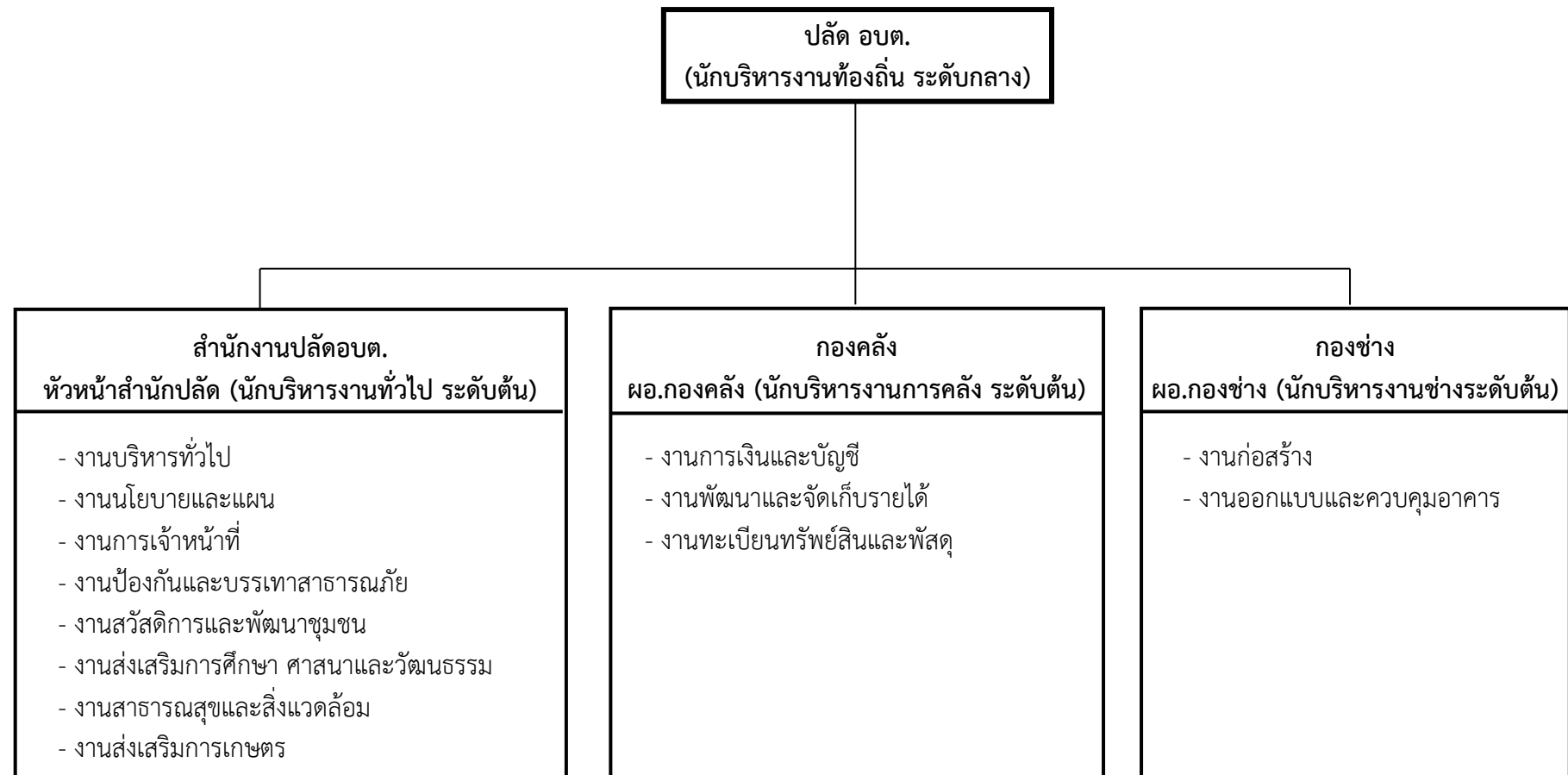
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ด.)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๒๒,๖๐๐
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๑๕,๔๔๐
	พนักงานจ้าง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๐,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๑,๖๘๐
	กองช่าง																	
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๔๔๐
๒๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๑๖,๙๒๐
	พนักงานจ้าง																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๘	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	คนงานประจํารถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	คนงานประจํารถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
(๔)	รวม	-	๓๘	๓๖	๕,๙๖๑,๗๒๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๑๙๓,๕๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๐๘,๓๒๐	๖,๑๕๕,๒๘๐	๖,๓๕๘,๘๐๐	๖,๕๖๗,๑๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๒๓๑,๐๕๖	๑,๒๗๑,๗๖๐	๑,๓๓๓,๔๒๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๓๘๖,๓๓๖	๗,๖๓๐,๕๖๐	๗,๘๘๐,๕๔๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๑๕.๙๒	๑๕.๖๖	๑๕.๔๐	

หมายเหตุ

	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน	๔๖,๔๑๐,๐๐๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน	๔๘,๗๓๐,๕๐๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน	๕๑,๑๖๗,๐๒๕	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง

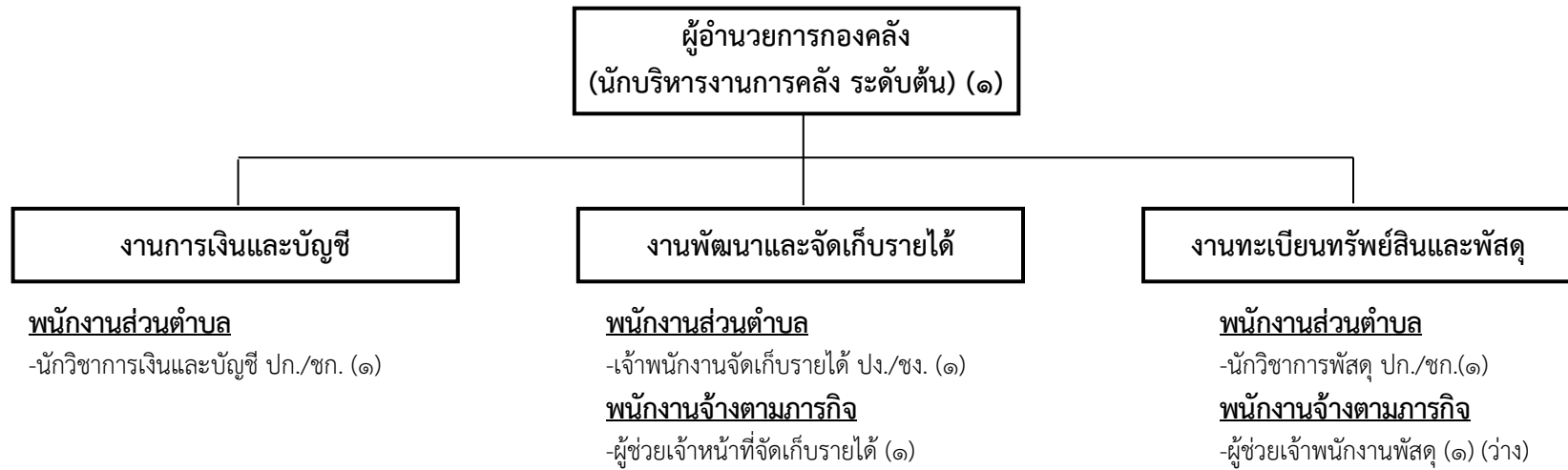


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น



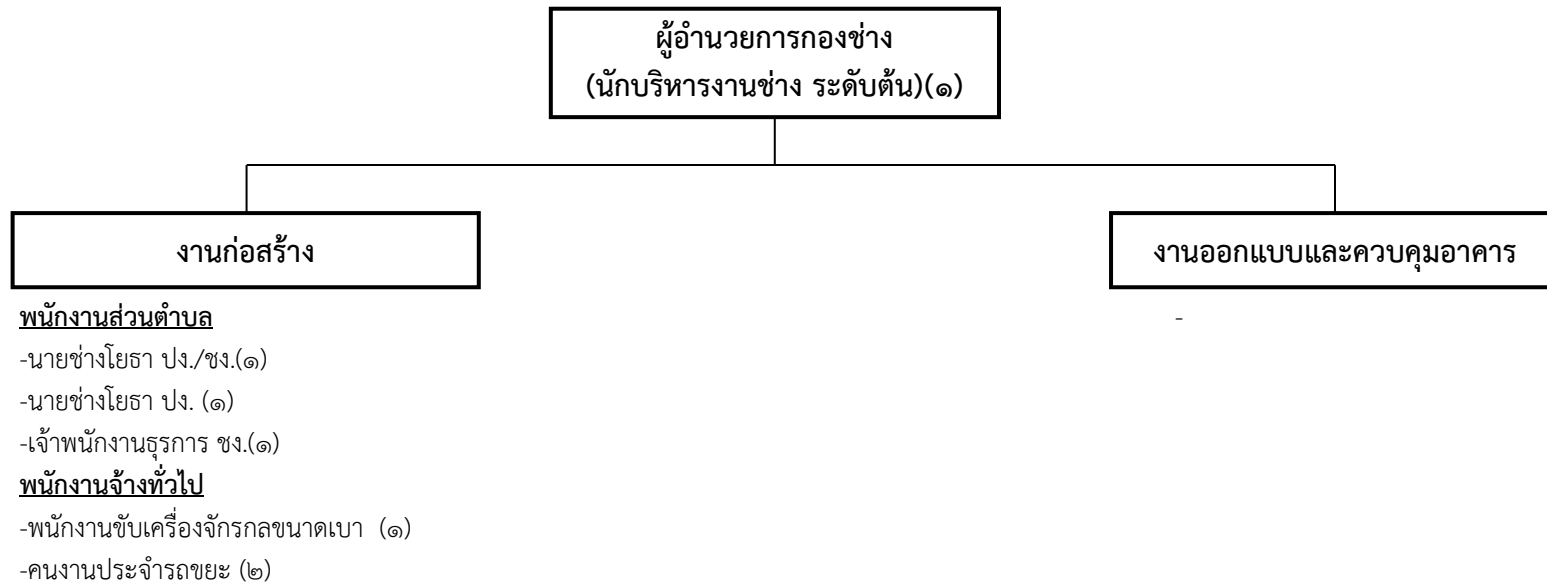
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	-	-	๘		๔	๕	๒๔

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๓	๗

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น เงิน	
๑.	นายอภิรักษ์	ไพบุลย์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๙,๐๘๐
					สำนักงานปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.					
๒.	นายสุชาติ	เทพกลับคง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๖๐๐
๓.	น.ส.มะลิวรรณ	ผิวเหมาะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔.	น.ส.วันเพ็ญ	ขวดแก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๕.	นางจิราภรณ์	ไชโย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖.	นายเดชาธน	บุญฤทธิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (การประมง)	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐			๒๙๙,๖๔๐
๗.	น.ส.ปราณี	พานชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๘.	นายภิรมย์	สกุลวงศ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๙.	นางจินดา	แก้วแกม	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๐๒๑	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๒๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐.	นางนิภาพร	จุลวัจน์	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๓๑๓	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๑๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑.	น.ส.มัญชุพร	ปลักปลา	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๐๒๒	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒.	น.ส.จันทร์จิรา	กาญจนะ	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๗๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผช.	๘๐-๒-๐๗๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓.	น.ส.สถาพร	คงอิม	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๐๒๐	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๒๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔.	น.ส.พิชญ์สินี	เงินสยาม	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๕๒๕	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๒๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕.	นางสมใจ	ทองมีสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๐๑๙	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๑๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖.	น.ส.มณฑนา	ปลักปลา	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๕๒๖	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๒๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๑๗.	นายวิโรจน์	ส่อเสียด	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๘.	นางสาวขวัญใจ	ใจห้าว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๖,๐๔๐	-	-	อบต.สมทป
๑๙.	นางจตุพร	แก้วขาว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๖,๐๔๐	-	-	อบต.สมทป
๒๐.	ว่าง		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

													๓๓
ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๑.	นายเกมส์	คุ่มพงศ์	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒.	นางโควิท	จิตแฉล้ม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓.	น.ส. อัญชิสา	เงินสยาม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก (ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔.	น.ส.พิมารมาศ	กาญจนาธานี	บัญชีบัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก (ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๕.	นางวิภาวดี	แก้วอย่างดี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก (ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
					กองคลัง			กองคลัง					
๒๖.	นางสมผิว	ศรีเผือก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๗.	นางจนิสดา	ณ นคร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๘.	น.ส.วาสนา	หทัยเยง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๒๙.	น.ส.บุษกร	คำโฮม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
	พนักงานจ้าง												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลวุฒิ)												
๓๐.			-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑.	น.ส.จารุณี	แสนภักดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	๑๔๐,๑๖๐
					กองช่าง			กองช่าง					
๓๒.	นายไพฑูรย์	พิมเสน	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๓๓.	นางอุสา	เขียวแสน	ปวส.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๓๔.	นายจักรพันธ์	ยูเหล็ก	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๓๕.	นายปราโมทย์	เขียวแสน	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖.	นายสุพจน์	เดชพรหม	ปวท.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗.	นายสนิท	นวลมุสิก	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘.	นายชัยสิทธิ์	สมพรเสน่ห์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) การฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ และพนักงานจ้าง)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓) การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน อาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง 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 ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)และที่แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๖.ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
๗. สำเนาคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่