

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์

อำเภอหนองเสือ จังหวัดกระบี่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ โดยมีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการของประชาชน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ - ๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕ - ๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๙ - ๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๓ - ๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘ - ๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔ - ๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งในระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ

คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด กระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น มีกรอบตำแหน่งอัตรากำลังที่สมบูรณครบถ้วน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาต่าง ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้นและความต้องการของประชาชนสามารถ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกในการสัญจร และการขนส่งสินค้าเกษตร
๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. ไฟฟ้าสาธารณะที่ไม่เพียงพอ
๔. ระบบประปาหมู่บ้านที่ไม่เพียงพอทุกครัวเรือน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชากรขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
๒. ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
๓. การรวมกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร
๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการจัดฝึกอบรมอาชีพจากหน่วยงานต่างๆ เท่าที่ควร
๕. งบประมาณในการบริหารงานกลุ่มมีจำกัด

๖. ราคาผลผลิตขึ้นอยู่กับตลาดโลก ซึ่งก่อให้เกิดความไม่แน่นอน
๗. ประชากรในพื้นที่มีการอพยพไปทำงานในตัวเมือง หรือต่างจังหวัด เป็นจำนวนมาก
๘. มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงแล้วยังไม่สามารถหางานทำที่เป็นหลักแหล่งได้จำนวนมาก
๙. ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเกษตร
๑๐. ผลผลิตจากการประมงซึ่งมีลักษณะไม่แน่นอน ทั้งด้านปริมาณ และราคา

๔

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา

๑. ปัญหาสิ่งแวดล้อมในระดับในกลุ่มเยาวชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงเนื่องจากความเยาว์วัย และรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ง่ายต่อการชักจูง เนื่องจากการควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีไม่ทั่วถึง อีกทั้งมาตรการลงโทษทางสังคมไม่มีการนำมาใช้ควบคู่กับมาตรการลงโทษทางกฎหมาย การป่วยด้วยโรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง โรคตาแดง ยังมีระบาดเนื่องจากความรู้เรื่องสุขภาพของประชาชนยังไม่ดีพอ งานด้านการจัดการสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ชุมชนกลายเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค
๒. ประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณแนวชายฝั่ง ส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะ
๓. การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ประชาชนขาดโอกาสในการศึกษา คำนว้า หาความรู้

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกต้อง
๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผนพัฒนา การติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาเท่าที่ควร
๓. ประชาชนบางส่วนมีทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และพนักงาน
๔. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในบางสาขา ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ครบถ้วน ถูกต้อง อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน
๕. บุคลากรขาดแรงจูงใจและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๖. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๗. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีการแทรกแซงของกลุ่มพรรคการเมือง ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความลำบาใจ
๙. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนทราบน้อย
๑๐. รายได้ส่วนใหญ่ของเทศบาลมาจากส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันต่อเหตุการณ์

๑๑. ปริมาณของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีงานในความรับผิดชอบน้อย การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ไม่สามารถจัดทำได้ชัดเจน รวมถึงขาดการติดตามผลการปฏิบัติงาน

๕

๑๒. เครื่องมือเครื่องใช้บางประเภท มีอายุการใช้งานมานาน มีการเสื่อมสภาพต้องซ่อมแซมแก้ไขอยู่เสมอ ทั้งขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า
๑๓. การรับรู้ปัญหาของท้องถิ่นไม่ทั่วถึง เนื่องจากขาดเจ้าหน้าที่ประสานกับชุมชน ทำให้การกระจายงบประมาณสู่ท้องถิ่นไม่ทั่วถึง รวมถึงการขาดการติดตามและประเมินผลการกระจายงบประมาณ
๑๔. ประชากรในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการปกครองท้องถิ่น การเสนอข้อเรียกร้องของตนยังไม่เป็นตามกระบวนการและกลไกทางการเมือง
๑๕. ประชาชนขาดความสนใจและติดตามกิจกรรมของทางองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ไม่เข้าใจระบบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงขาดความสนใจในกฎหมาย ระเบียบ รวมถึงข้อบัญญัติที่ออกมา

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาแม่น้ำ ลำคลอง คูส่งน้ำ ตื้นเขิน
๒. ปัญหาการบุกรุก และทำลายป่าชายเลน
๓. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๔. ขาดความร่วมมือจากประชาชน ในการทิ้งขยะ เพราะประชาชนบางส่วนทิ้งขยะไม่เป็นที่ต่างๆ ที่มีถังขยะไว้บริการอย่างเพียงพอ ไม่มีการคัดแยกประเภทขยะ มักจะนำขยะไปทิ้งบริเวณที่รกร้าง หรือทิ้งลงในทะเล และมักเสี่ยงการเสียค่าธรรมเนียมในการจัดเก็บขยะ
๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกต่อการรักษา อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การใช้ประโยชน์เป็นไปโดยขาดความเอาใจใส่สอดส่องดูแล การใช้ประโยชน์ก่อให้เกิดความเสียหายให้กับทรัพยากรธรรมชาติ
๖. มีการใช้เครื่องทำการประมงที่ผิดกฎหมาย เนื่องจากมีราคาถูกและได้ผลตอบแทนจำนวนมาก
๗. ภูมิทัศน์ขาดความสวยงามเนื่องจากการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลภายในชุมชนไม่เป็นระเบียบ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทาง

๖

ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๘

- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
(๖) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒๕))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ถึงชั้นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
- มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมพาณิชย์กรรม

๙

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) ส่วนสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า จึงมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ	

- งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	- งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	
--	--	--

๑๐

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์	๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้างงานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้างงานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง	
--	--	--

๑๑

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานควบคุมทางผังเมือง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๔. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดี - งานส่งเสริมจริยธรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ๕. ส่วนสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานธุรการ	- งานควบคุมทางผังเมือง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๔. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดี - งานส่งเสริมจริยธรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ๕. ส่วนสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ - งานส่งเสริมอาชีพ	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	
--	---	--

๑๒

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ๘) <u>สำนักปลัด</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
นักบริหารงานทั่วไป ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕ /๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ยุบเลิก ๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ยุบเลิก
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ยุบเลิก
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								ยุบเลิก
ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	-	-	-	-๑	-	-	

๑๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<u>ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ส่วนสวัสดิการสังคม</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๔๕	๔๕	๔๕	-๕			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

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

๑	นักบริหารงาน อบต. ๘	๑	๓๗,๘๖๐	๔๕๔,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐
---	---------------------	---	--------	---------	--------	--------	--------

๒) สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานทั่วไป ๗	๑	๒๗,๕๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	บุคลากร ๓ - ๕ / ๖ ว	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๙,๓๖๐	๕,๒๘๐	๗,๕๖๐
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ว่าง	๐	๐	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๕๗๐	๑๖๒,๘๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๕๔๐	๑๘๖,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๗	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑๔

๓) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานคลัง ๗	๑	๒๗,๕๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒.	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๓๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานช่าง ๗	๑	๒๖,๕๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๒.	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑๕,๖๑๐	๑๘๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๓	นายช่างโยธา	ว่าง	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	ว่าง	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๙,๕๕๐	๑๑๔,๖๐๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐

๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
---	--------------------------	---	-------	---------	-------	-------	-------

๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานการศึกษา ๖	ว่าง	๐	๐	๓๒๐,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒	นักวิชาการการศึกษา	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๔๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๑๗,๔๙๐	๑,๐๔๙,๔๐๐	-	-	-
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๑๐,๒๖๐	๒๔๖,๒๔๐	-	-	-
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐,๑๗๐	๑๒๒,๐๔๐	-	-	-
๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	๐	๐	-	-	-
๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๘	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑๕

๕) ส่วนสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖	๑	๒๒,๗๐๐	๒๓๒,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๖๐๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๕๔๐	๑๘๖,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๓,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๒๔,๒๕๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๖

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	นักบริหารงาน อบต.	๘	๑	๑	๔๕๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๖๗,๘๘๐	๔๖๘,๓๖๐	
	สำนักปลัด อบต.																	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๗	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๔๒,๑๒๐	๓๔๒,๒๔๐	
๓	บุคลากร	๔	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๕,๒๘๐	๗,๕๖๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๒๕,๘๔๐	
๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย	๓-๕/๖ว	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๒๔๒,๗๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๕๙,๘๖๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๖๘,๘๔๐	
๖	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑-๓/๔	๑	๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗	ผู้ช่วย จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๐๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๑๙๔,๖๔๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๓๙,๒๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๓	นักบริหารงานคลัง	๗	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๔๒,๑๒๐	๓๔๒,๒๔๐	
๑๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๕	๑	๑	๒๓๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๓๖๐	๒๔๐,๓๖๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒-๔/๕	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๓๙,๒๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๓๙,๒๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๑,๖๘๐	๑๒๑,๙๒๐	
	กองช่าง																	
๒๑	นักบริหารงานช่าง	๗	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๓๐,๔๘๐	๓๓๐,๙๖๐	
๒๒	นายช่างไฟฟ้า	๕	๑	๑	๑๘๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๔,๘๘๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๓๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๖

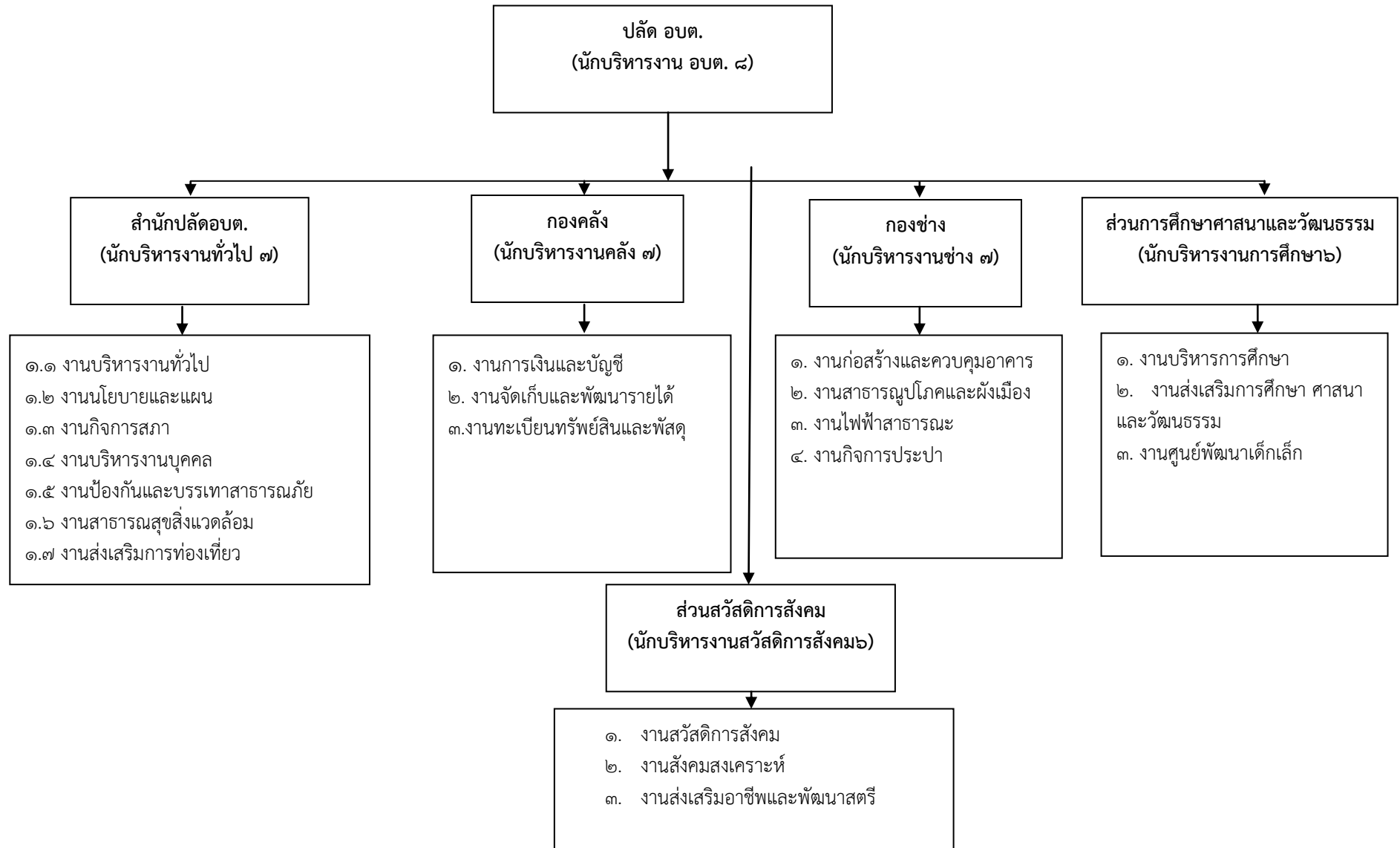
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๓	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	
๒๔	ช่างโยธา	๑-๓/๔	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๕	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๔๐๐	
๒๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๙,๒๘๐	๑๑๙,๔๐๐	๑๑๙,๖๔๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๑,๖๘๐	๑๒๑,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๘	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		๑	๑	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ส่วนการศึกษา																	
๒๙	นักบริหารงานการศึกษา	๖	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๓๒๐,๘๒๐	๓๓๑,๕๖๐	๓๔๒,๓๐๐	
๓๐	นักวิชาการการศึกษา	๖ว	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๔๙,๗๒๐	๒๕๐,๐๘๐	
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗	๕	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๔	๓	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ส่วนสวัสดิการสังคม																	
๓๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๖	๑	๑	๒๗๒,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๘๑,๖๔๐	๒๘๒,๑๒๐	๒๘๒,๔๘๐	
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๙๖๐	๒๑๐,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๐๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๑๙๔,๖๔๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๓๙,๒๐๐	
(๔)	รวม	-	๕๐	๕๐	๔,๙๕๙,๔๘๐	๔๕	๔๕	๔๕	-๕	-	-	๑,๔๒๙,๘๐๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๐๘,๙๒๐	๖,๒๘๑,๒๘๐	๖,๓๒๖,๘๘๐	๖,๓๗๘,๙๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๒๕๖,๒๕๖	๑,๒๖๕,๓๗๖	๑,๒๗๕,๗๙๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๕๓๗,๕๓๖	๗,๕๙๒,๒๕๖	๗,๖๕๔,๗๕๒	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔.๒๖	๓๒.๘๗	๓๑.๕๖	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

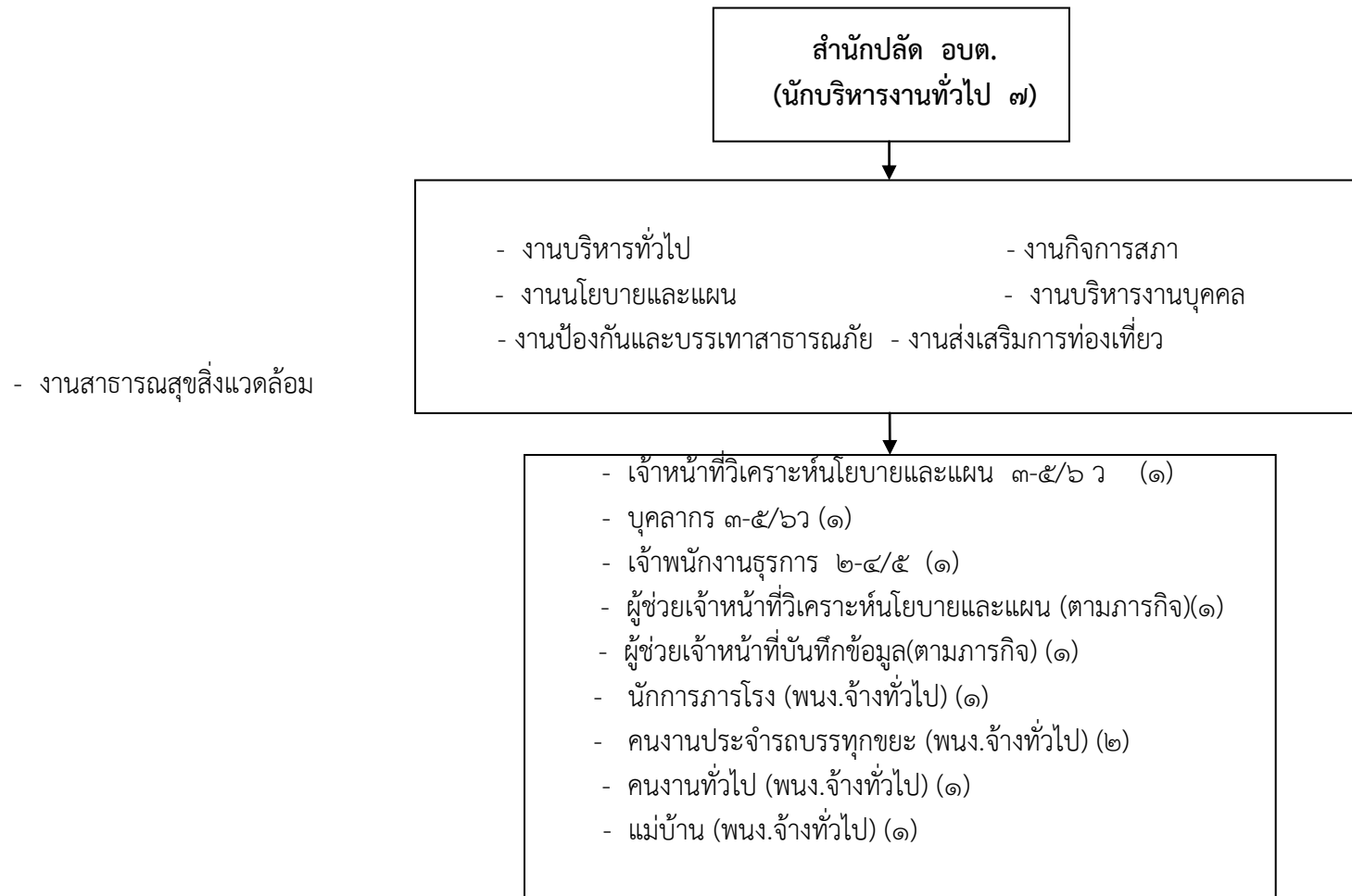
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	หมายเหตุ			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน=		๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท			ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)									
				งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน=		๒๓,๑๐๐,๐๐๐ บาท			ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน									
				งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน=		๒๔,๒๕๕,๐๐๐ บาท			ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (๑๙,๕๐๐,๐๐๐x๕%+๑๙,๕๐๐,๐๐๐=๒๐,๔๗๕,๐๐๐)									
									ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๒๐,๔๗๕,๐๐๐x๕%+๒๐,๔๗๕,๐๐๐=๒๑,๔๙๘,๗๕๐)									

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

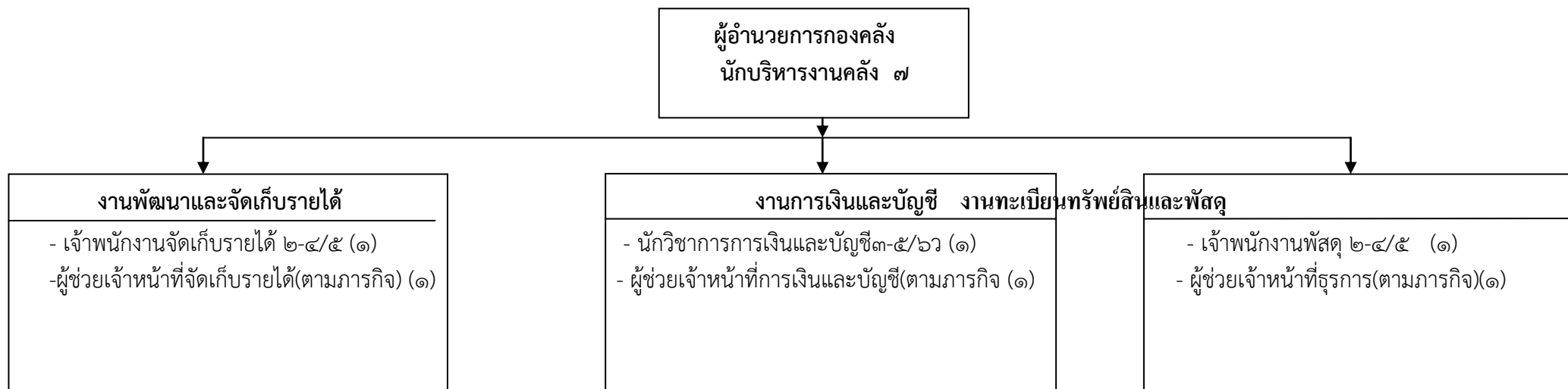


โครงสร้างของสำนักปลัด



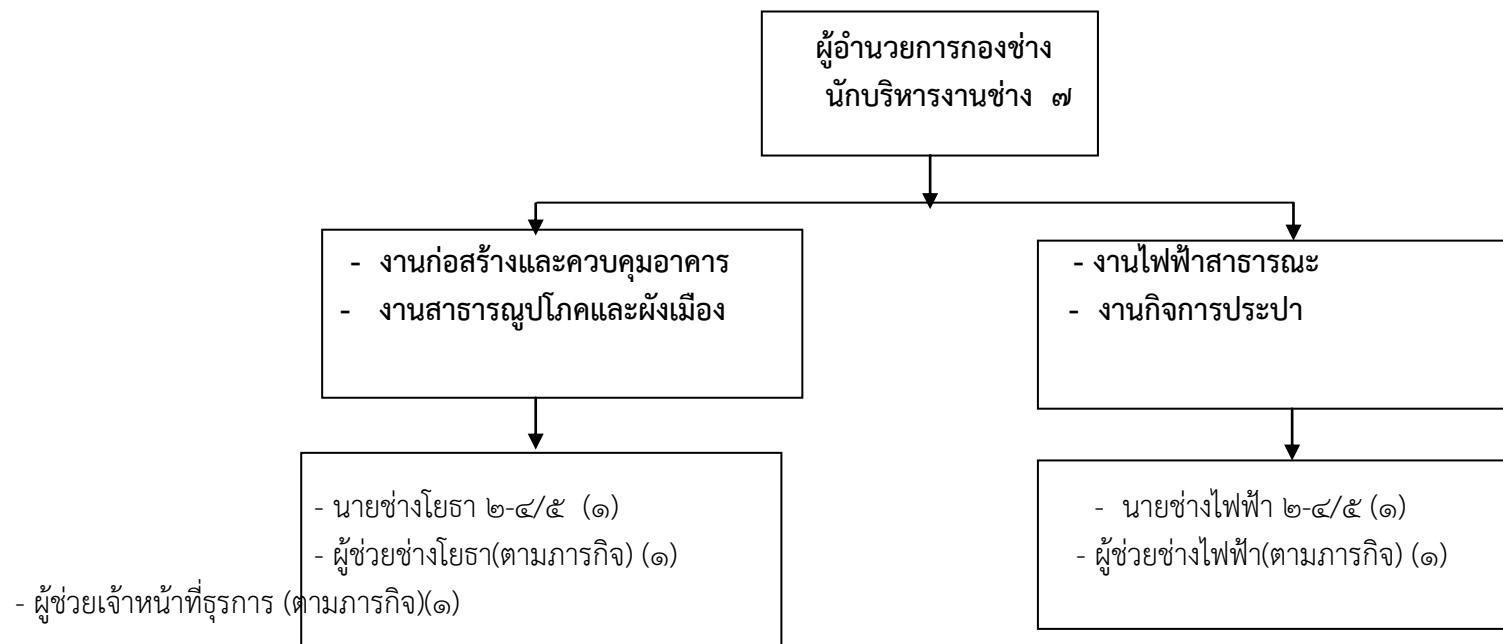
ระดับ	๘	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
											ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๕	๒

โครงสร้างกองคลัง



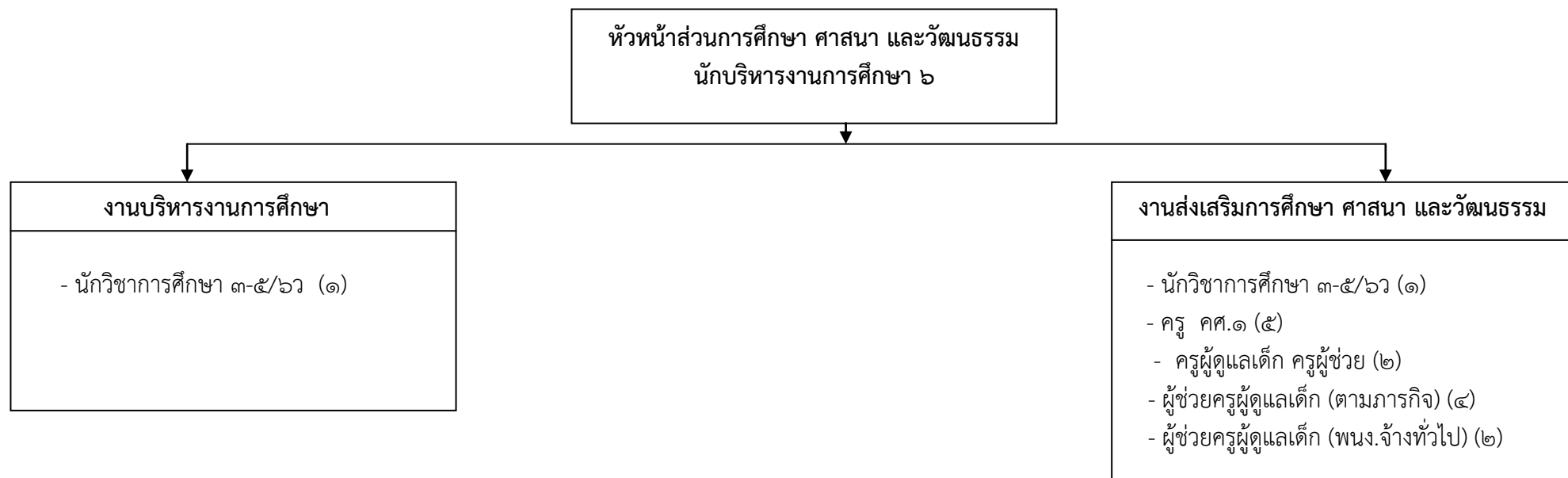
ระดับ	๘	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
											ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	๘	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
											ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

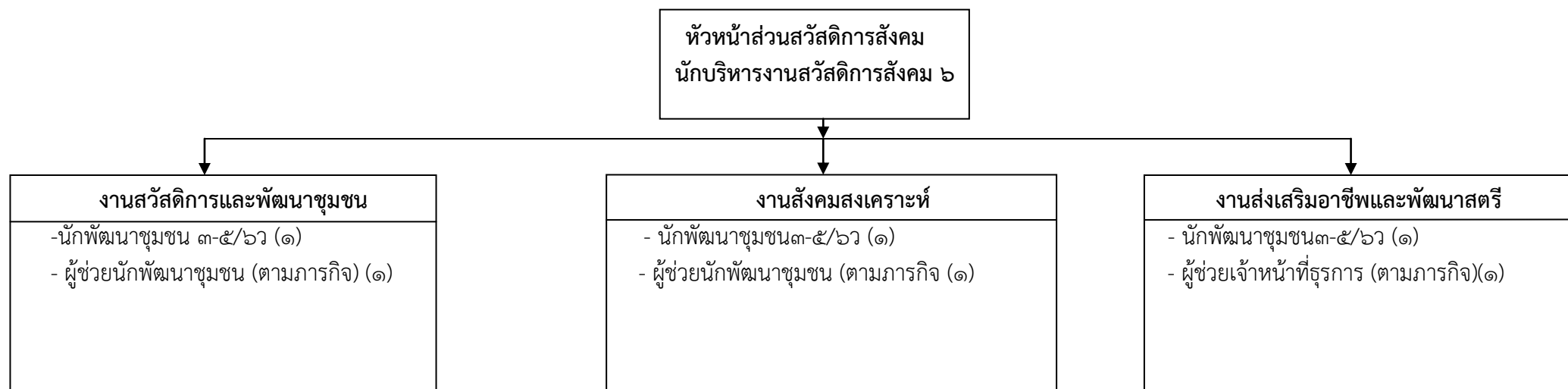


ระดับ	๘	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
											ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-

ครู

ระดับ								ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
											ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๕	๒	-	๒	๓

โครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคม



ระดับ	๘	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
											ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและธำรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนรำชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำล้งเดิม			กรอบอัตรากำล้งใหม่			เงินเดือน	หมำยเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายชำญชัย สิริธำสร	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงำน อบต.)	๘	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงำน อบต.)	๘	๒๖,๖๖๐	

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำล้งเดิม			กรอบอัตรากำล้งใหม่			เงินเดือน	หมำยเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒	นางจุไรภรณ์ รำชนวำง	ปริญญาโท รัฐศำสตร์	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงำนปลัด อบต. (นักบริหารงำนท้งไป)	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงำนท้งไป)	๗	๒๔,๐๑๐	
๓	ว่ำง		๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้ำหน้ำที่วิเครำะห์ นโยบายและแผน	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้ำหน้ำที่วิเครำะห์ นโยบายและแผน	๓-๕/๖ว		ว่ำงเดิม
๔	นางพิศณัวิรรณ มำศโอสถ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลำกร	๔	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลำกร	๔	๑๘,๑๙๐	
๕	นางส่ำวสุตำ อุปมำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้ำพนักงานธุรการ	๓	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้ำพนักงานธุรการ	๓	๑๓,๕๗๐	
๖	ว่ำง		๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้ำหน้ำที่บันทึกข้อมูล	๑-๓/๔					ยุบ
๗	นายนรำวิชญ์ คลองยวน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้ำหน้ำที่วิเครำะห์ นโยบายและแผน			ผู้ช่วยเจ้ำหน้ำที่วิเครำะห์ นโยบายและแผน		๑๕,๕๔๐	
๘	นางส่ำวอรรณ คลองมดคั้น	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้ำหน้ำที่บันทึกข้อมูล			ผู้ช่วยเจ้ำหน้ำที่บันทึกข้อมูล		๑๑,๑๑๐	
๙	นายบัญญัติ มำศโอสถ	มศ.๓		นักการภำรโรง			นักการภำรโรง		๙,๐๐๐	
๑๐	นายภิญโญ โกรพบุรี	มศ.๓		คณงำนประจำรภบรทฤก ขยะ			คณงำนประจำรภบรทฤก ขยะ		๙,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๑	นายธีรวิทย์ ฝักกุล	ม.๓		คนงานประจำรถบรรทุก ขยะ			คนงานประจำรถบรรทุก ขยะ		๙,๐๐๐	
๑๒	นายยาม้าย คลองรี้ว	ม.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐	
๑๓	นายสาโรจน์ คนรู้	ป.๖		คนงานทั่วไป						ยุบ
๑๔	นางสาวจุรีรัตน์ ตาวัน	ปวส.		แม่บ้าน			แม่บ้าน		๙,๐๐๐	

กองคลัง

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๕	นางสุภารัตน์ กุลดี	ปริญญาโท	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๒๔,๐๑๐	
๑๖	นางกัญญา โวหาญ	ปริญญาตรีการบัญชี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการ การเงิน และบัญชี	๕	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการ การเงิน และบัญชี	๕	๑๙,๓๐๐	
๑๗	ว่าง		๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒-๔/๕					ยุบ
๑๘	ว่าง		๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕		ว่างเดิม
๑๙	ว่าง		๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๒-๔/๕	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๒-๔/๕		ว่างเดิม
๒๐	นางสาวงามตา เอ่งย่อง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี		๑๑,๑๑๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒๑	นางสาววิภา สารโจน์	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้		๑๑,๑๑๐	
๒๒	นางสาวอุไรพร บ่อหนา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ		๙,๗๓๐	

กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒๓	นายศิริชัย พะโยม	ปริญญาตรีเทคโนโลยี ก่อสร้าง	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๒๓,๐๘๐	
๒๔	ว่าง		๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕		ว่าง เดิม
๒๕	นายศรารัฐ ไชยบุญ	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๐๕-๐๕๒๔-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๕	๐๕-๐๕๒๔-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๕	๑๕,๖๑๐	
๒๖	ว่าง		๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑-๓-๔					ยุบ
๒๗	นางสาวสุกัญญา ส่งเส้น	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ		๙,๗๓๐	
๒๘	นายนนทไพโร แซ่ฉั่ว	ปวส.		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๙,๕๕๐	
๒๙	ว่าง			ผู้ช่วยช่างโยธา			ผู้ช่วยช่างโยธา			ว่าง เดิม
๓๐	นายสุทัศน์ บ้านนบ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยช่างสำรวจ						ยุบ

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓๑	ว่าง		๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖		ว่างเดิม
๓๒	นางสมลดา สาเหล็ม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๑๙,๙๗๐	
๓๓	นางอุษา คลองยวน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๘๑-๒-๐๐๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๑-๒-๐๐๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๗,๔๙๐	
๓๔	นางสุลัดดา บ่อหนา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๘๑-๒-๐๐๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๑-๒-๐๐๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๗,๔๙๐	
๓๕	นางสาวไพบร กุลพ้อ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๘๑-๒-๐๒๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๗,๓๑๐	
๓๖	นางสาววรรณดา ตาวัน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๘๑-๒-๐๒๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๗,๓๑๐	
๓๗	นางสาวจินตนา รักษากิจ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๘๑-๒-๐๒๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๗,๓๑๐	
๓๘	ว่าง		๘๑-๒-๐๒๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๘๑-๒-๐๒๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย		ว่าง
๓๙	ว่าง		๘๑-๒-๐๒๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๘๑-๒-๐๒๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย		ว่าง
๔๐	นางสาวศิรินทรา เครือทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๐,๑๗๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๔๑	นางสาวปทุมรัตน์ ผึ้งผา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๐,๒๖๐	
๔๒	นางบีบีณิกิส ปาทาน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๐,๒๖๐	
๔๓	ว่าง			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ว่างเดิม
๔๔	นางสาวนัตยา ไกรบุตร	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๙,๐๐๐	
๔๕	นางสาวสุญาณี คลองรั้ว	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๙,๐๐๐	
๔๖	นางสาวจินดารัตน์ แดงข้า	ม.๖		แม่บ้าน			แม่บ้าน		๙,๐๐๐	

ส่วนสวัสดิการสังคม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๔๗	นายธนรักษ์ ฮ่อบุตร	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	๖	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	๖	๑๙,๒๐๐	
๔๘	นางนิตยา จันทรากุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑๖,๙๖๐	
๔๙	นางสาวลลิตา มาศโอสถ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑๕,๕๔๐	
๕๐	นางสาวบุษยมาศ กุลพ้อ	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๑,๑๑๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้กำหนดคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลตลิ่งชัน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลตลิ่งชัน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลตลิ่งชัน จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบลตลิ่งชัน จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

