



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่
อำเภอเหินคลอง จังหวัดกระบี่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการของประชาชน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔-๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ	๑๔-๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐-๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๕

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของการบริหารส่วนตำบลถึงชั้น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้นมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลลิ่งชัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนอื่นในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น มีกรอบตำแหน่งอัตรากำลังที่สมบูรณ์ครบถ้วน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาต่างของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้นและความต้องการของประชาชนสามารถ 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. ราคาผลผลิตขึ้นอยู่กัตลาดโลก ซึ่งก่อให้เกิดความไม่แน่นอน
๗. ประชากรในพื้นที่มีการอพยพไปทำงานในตัวเมือง หรือต่างจังหวัด เป็นจำนวนมาก
๘. มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงแล้วยังไม่สามารถหางานทำที่เป็นหลักแหล่งได้จำนวนมาก
๙. ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเกษตร
๑๐. ผลผลิตจากการประมงซึ่งมีลักษณะไม่แน่นอน ทั้งด้านปริมาณ และราคา

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม - การศึกษา

๑. ปัญหาสิ่งแวดล้อมติดระดับในชุมชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงเนื่องจากความเยว่วัย และรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ย่งต่อการช้จุง เนื่องจากการควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีไม่ทั่วถึง อีกทั้งมาตรการลงโทษทางสังคมไม่มีการนำมาใช้ควบคู่กับมาตรการลงโทษทางกฎหมาย การป่วยด้วยโรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง โรคตาแดง ยังมีระบาดเนื่องจากความรู้เรื่องสุขภาพของประชาชนยังไม่ดีพอ งานด้านการจัดการสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ชุมชนกลายเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค
๒. ประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณแนวชายฝั่ง ส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะ
๓. การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ประชาชนขาดโอกาสในการศึกษา ค้นคว้า 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 ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความลำเอียง
๙. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนทราบน้อย
๑๐. รายได้ส่วนใหญ่ของเทศบาลมาจากส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันต่อเหตุการณ์
๑๑. ปริมาณของเจ้าหน้าที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีงานในความรับผิดชอบน้อย การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ไม่สามารถจัดทำอย่างชัดเจน รวมถึงขาดการติดตามผลการปฏิบัติงาน
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 การใช้ประโยชน์ ก่อให้เกิดความเสียหายให้กับทรัพยากรธรรมชาติ
๖. มีการใช้เครื่องทำการประมงที่ผิดกฎหมาย เนื่องจากมีราคาถูกและได้ผลตอบแทนจำนวนมาก
๗. ภูมิทัศน์ขาดความสวยงามเนื่องจากการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลภายในชุมชนไม่เป็นระเบียบ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลตลิ่งชันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยัง จัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วน ตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลตลิ่งชัน แบ่งได้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

ประเด็นการพัฒนา ด้านการท่องเที่ยว	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ท่าเลที่ตั้งมีความเหมาะสมทางด้านการท่องเที่ยว/ แหล่งท่องเที่ยวมีความหลากหลาย ๒. มีวัฒนธรรม/ประเพณี/ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ ๓. ประชาชนเป็นมิตรกับนักท่องเที่ยว ๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีสภาพที่สมบูรณ์ ๕. เป็นแหล่งผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์แปรรูปจากทะเล ๖. มีแหล่งท่องเที่ยวเป็นเอกลักษณ์(สิง)	๑. โครงสร้างพื้นฐานยังมีไม่เพียงพอ ๒. ผู้ประกอบการในพื้นที่ยังไม่ตื่นตัว ๓. บุคลากรในพื้นที่ ที่จะรองรับการท่องเที่ยวยังมีน้อย ๔. นักลงทุนยังมีน้อย ๕. แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวและยังไม่ได้มาตรฐานรองรับด้านการท่องเที่ยว ๖. ไม่มีแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเฉพาะ ๗. รายได้ที่เกิดขึ้นเองไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ๘. ไม่มีบุคลากรด้านการท่องเที่ยวโดยตรง
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ๒. นโยบายรัฐบาล ๓. ความนิยมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ๔. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอ/เป็นพื้นที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ	๑. ภาวะเศรษฐกิจ/ราคาน้ำมัน ๒. ยังไม่ค่อยเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีทรัพยากรอาหารทางทะเลที่หลากหลาย ๒. มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ๓. มีพื้นที่ในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ	๑. กลุ่มอาชีพยังขาดเงินทุน/ทักษะ/การพัฒนาฝีมือ ๒. สินค้า/ผลผลิตยังมีราคาต่ำ ๓. ภาวะภัยตามธรรมชาติ ๔. ไม่มีตลาดกลางที่จะรองรับสินค้าจากชุมชน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. เป็นศูนย์กลางการค้าสินค้าทางทะเลของอำเภอ ๒. นโยบายรัฐบาล ๓. การลงทุนของภาคเอกชน ๔. กลุ่มอาชีพผู้ประกอบการในพื้นที่	๑. ภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ๒. ความต้องการของผู้บริโภค ๓. การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน ๔. นักลงทุน

ประเด็นการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยว ๒. พื้นที่ที่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางทะเล	๑. รายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ๒. การชำรุดของถนนหนทาง สะพานเพื่อเป็นเส้นทางสู่แหล่งท่องเที่ยว ๓. ขาดเครื่องมือเครื่องจักรกล ๔. ระบบประปาไม่เพียงพอและได้มาตรฐาน ไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุม ทั่วถึง
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ ๒. ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น	๑. ภาวะภัยพิบัติตามธรรมชาติ ๒. ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

ประเด็นการพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของตน ๒. มีพื้นที่ก่อสร้างสนามกีฬาระดับหมู่บ้าน, ตำบล ๓. สังคมมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งมีความสามัคคีในชุมชน	๑. ประชาชนขาดความรู้ด้านสุขภาพอนามัย ๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ๓. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. นโยบายรัฐบาล ๒. กลุ่มองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม	๑. ขาดอุปกรณ์เครื่องมือการแพทย์ที่ทันสมัย ๒. ขาดกลุ่มคนเล่นกีฬาอย่างต่อเนื่อง ๓. พื้นที่ห่างไกลจากโรงพยาบาลระดับอำเภอ, จังหวัด ๔. ขาดสนามแข่งขันกีฬาระดับตำบลแบบมาตรฐาน

ประเด็นการพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีทรัพยากรตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ๒. อยู่ในพื้นที่เขตชุ่มน้ำ ๓. ไม่มีมลพิษทั้งทางน้ำทางอากาศ	๑. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ๒. การเติบโตด้านการท่องเที่ยวในอนาคต ๓. การบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย ๔. ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝงและนักท่องเที่ยวที่เพิ่มจำนวนขึ้นเช่นความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินความสะอาดเป็นต้น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. มีกฎหมายควบคุมด้านสิ่งแวดล้อม ๒. ทุกภาคส่วนของสังคม ๓. เป็นเขตศึกษาระบบนิเวศของโลก	๑. ประชาชนยังขาดการตื่นตัว ๒. องค์กรประชาชนที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๓. มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบ

ประเด็นการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ ๒. ผู้ปกครองเล็งเห็นความสำคัญของบุตรหลาน ๓. มีผู้นำทางศาสนา	๑. ไม่มีสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในพื้นที่ ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพคับแคบ สภาพภูมิทัศน์ไม่สวยงาม ๓. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจทำให้ผู้คนห่างเหินศาสนา
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ทุกภาคส่วนของสังคมเล็งเห็นความสำคัญ ๒. การเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีของท้องถิ่น	๑. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางสังคม ๒. เด็กขาดทุนการศึกษา ๓. สังคมขาดคุณธรรม จริยธรรม
ประเด็นการพัฒนา ด้านการเมือง การบริหาร	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีบุคลากร ๒. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชน ๓. มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	๑. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอ ๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัด
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. นโยบายของรัฐบาล ๒. องค์กรประชาชนมีความเข้มแข็ง ๓. นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น	๑. อาจกระทบผลประโยชน์บางกลุ่ม ๒. ประชาชนไม่มีความตื่นตัว

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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))

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๖) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒๕))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้นจะดำเนินการ

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๐ อัตรา (ประเภทมีทักษะ) ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า จึงมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - 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 - งานข้อมูลก่อสร้างงานประเมิณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง	๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - 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 - งานข้อมูลก่อสร้างงานประเมิณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานควบคุมทางผังเมือง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดี - งานส่งเสริมจริยธรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	- งานควบคุมทางผังเมือง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดี - งานส่งเสริมจริยธรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผช.เจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้มชัน อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครู ศศ.๑	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างภารกิจ ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๔๗,๑๔๐	๕๖๕,๖๘๐	๑๕,๔๘๐	๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐

๒) สำนักงานปลัด มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๔๑๐	๒๐๘,๙๒๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๓๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๗	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	คณงานประจำรถขยะ	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๙	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คณงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๓๓,๑๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๗,๘๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๓๒,๐๖๐	๓๒๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๐,๒๗๐	๑๒๓,๒๔๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๙๐๐	๑๓๐,๘๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น	๑	๒๘,๔๗๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู (คศ.๑)	๗	-	-	-	-	-
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-
๕	ผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างทั่วไป)	๒	-	-	-	-	-
๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	๑	๒๗,๙๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๐,๔๙๐	๒๔๕,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๗,๔๑๐	๒๐๘,๙๒๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๓๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท	๓๗,๔๘๕,๐๐๐ บาท	๓๙,๓๕๙,๒๕๐ บาท

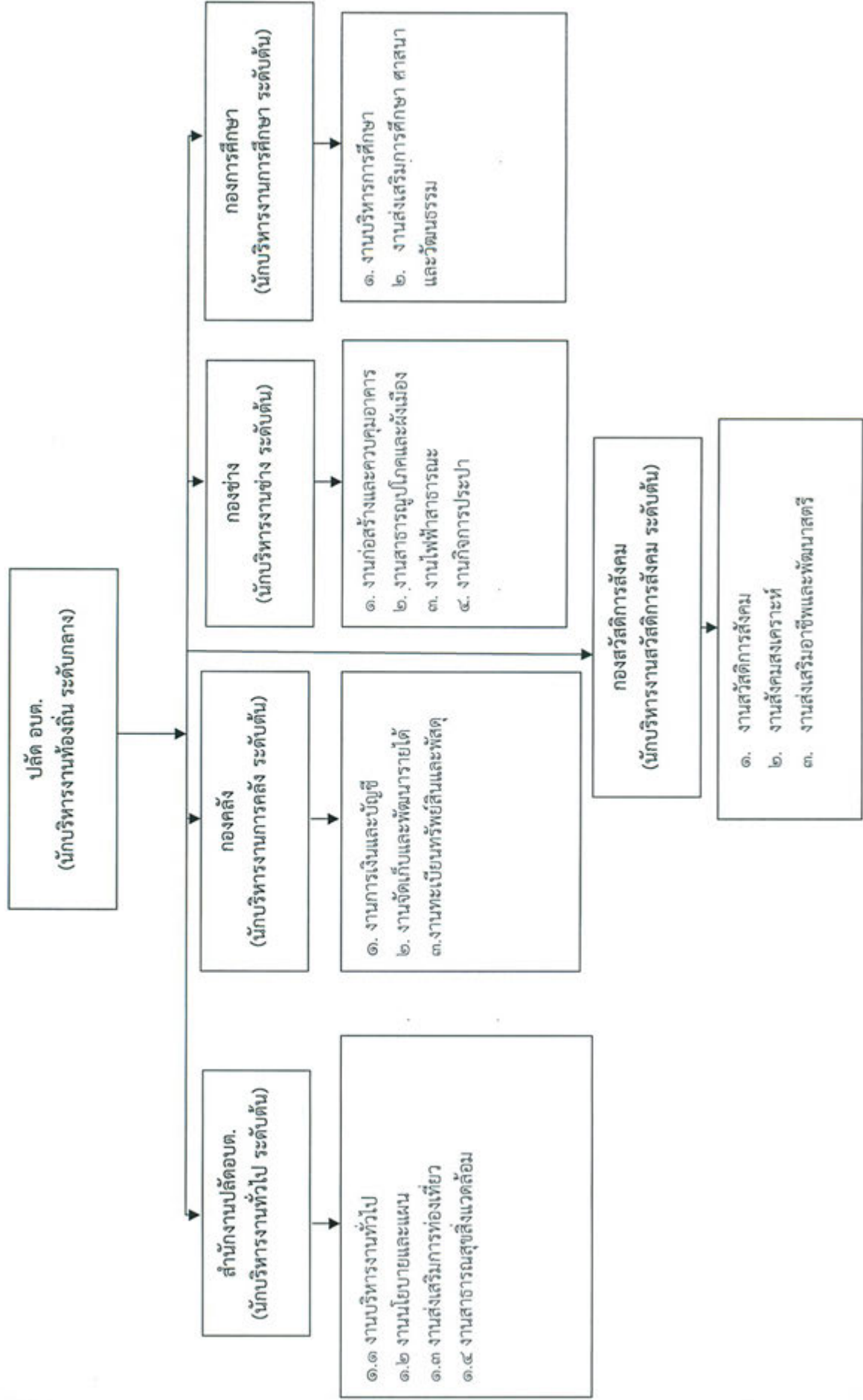
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

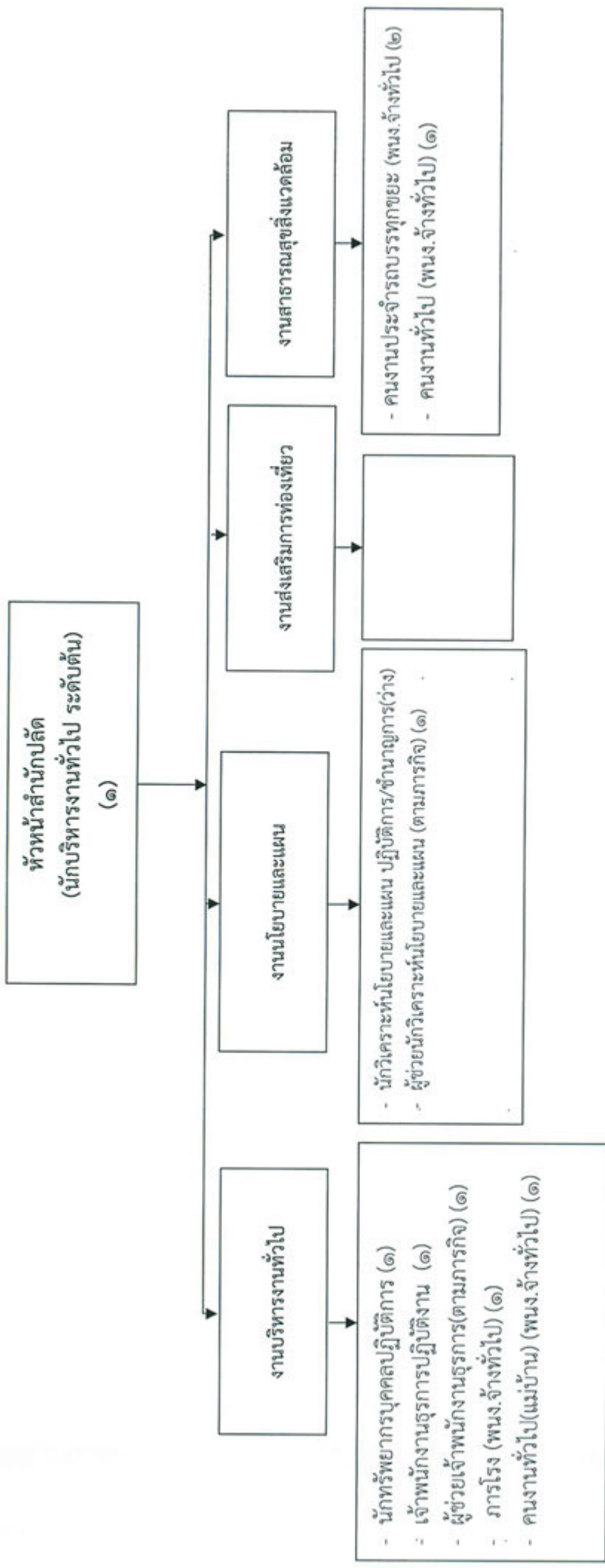
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๖,๖๘๐	๑	๑	๑	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๗,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	
๒	สำนักงานปลัด อบต.														
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๔๐,๖๕๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๒๘,๐๔๐	๔๔๔,๙๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘,๘๑๐	๑	๑	๑	๑๑,๕๕๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๗๙,๖๔๐	๓๘๑,๖๔๐	๓๙๓,๗๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ชก	๑	-	๓๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒,๖๙๐	๑	๑	๑	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๙๒๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๓๒๐	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๐,๘๕๐	๑	๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔,๘๕๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๘๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป														
๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑,๖๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๐	ภารโรง		๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)		๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	กองคลัง														
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๓๘,๘๖๐	๑	๑	๑	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๔๑๘,๔๘๐	๔๒๘,๔๔๐	๔๔๔,๐๐๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘,๘๑๐	๑	๑	๑	๑๑,๕๕๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๗๙,๖๔๐	๓๘๑,๖๔๐	๓๙๓,๗๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/ชง	๑	-	๒๙,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘,๔๒๐	๑	๑	๑	๘,๗๖๐	๘,๙๒๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๐๔๐	๒๑๓,๒๘๐	๒๑๓,๒๘๐	
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๑๖๐	๑๒๖,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๗,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑	๑	๑	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	
๑๙	กองช่าง														
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๓๘,๘๑๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๗๙,๖๔๐	๓๘๑,๖๔๐	๓๙๓,๗๖๐	
๒๐	นายช่างโยธา	ป/ชง	๑	-	๒๙,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	ป/ชง	๑	-	๒๙,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

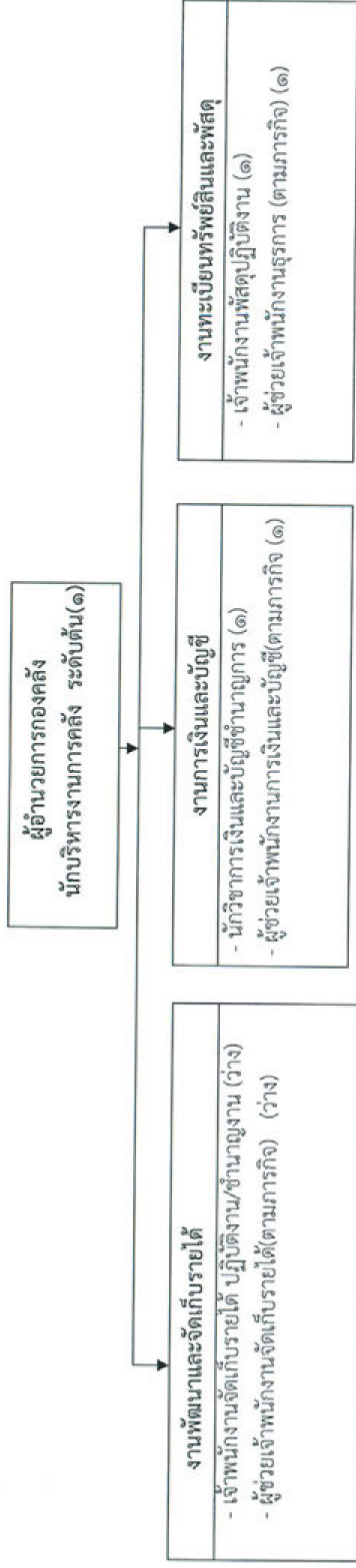


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



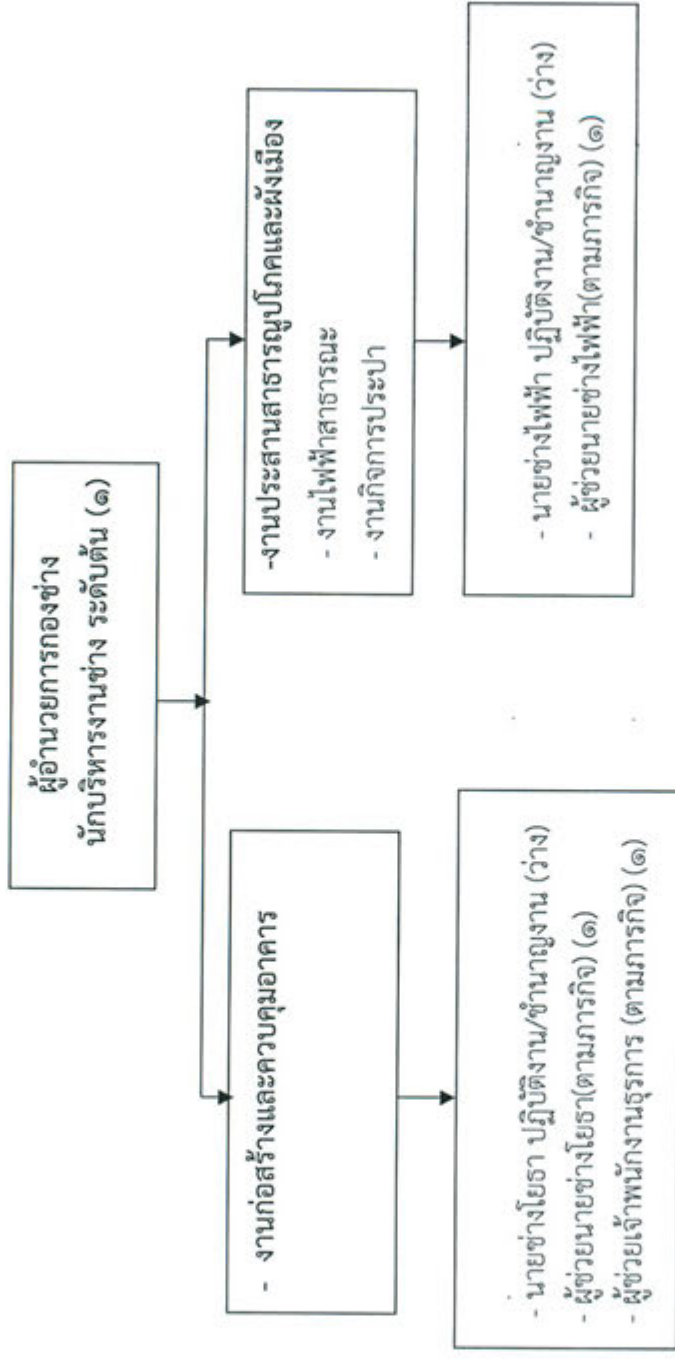
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๕	๒	-

โครงสร้างองค์กร



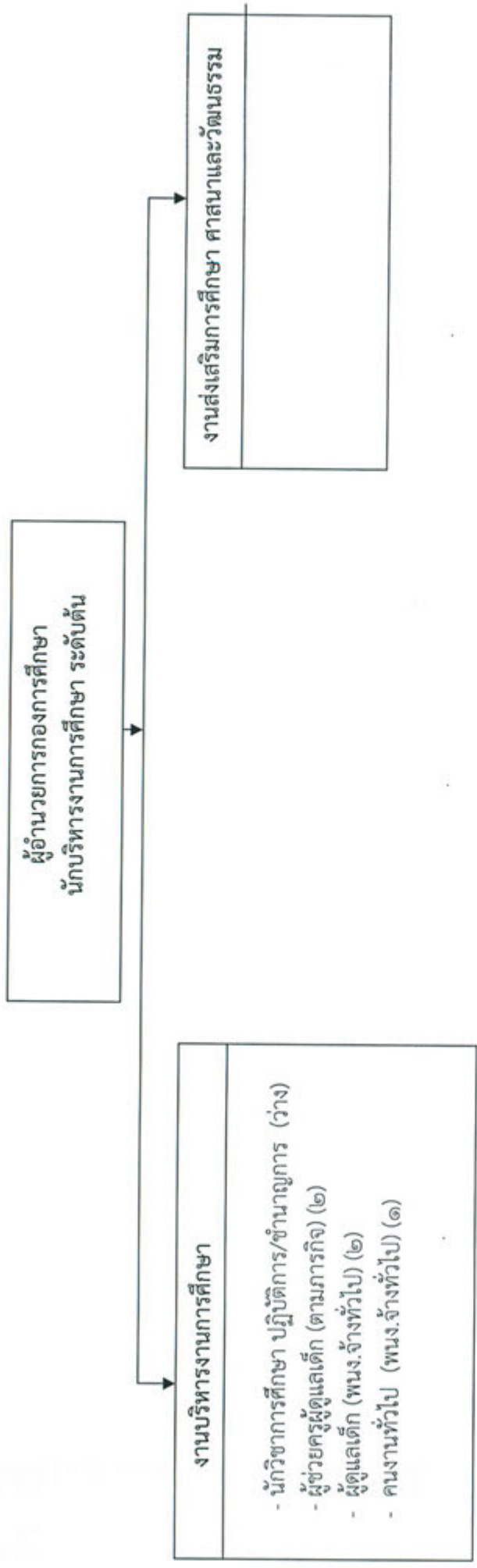
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

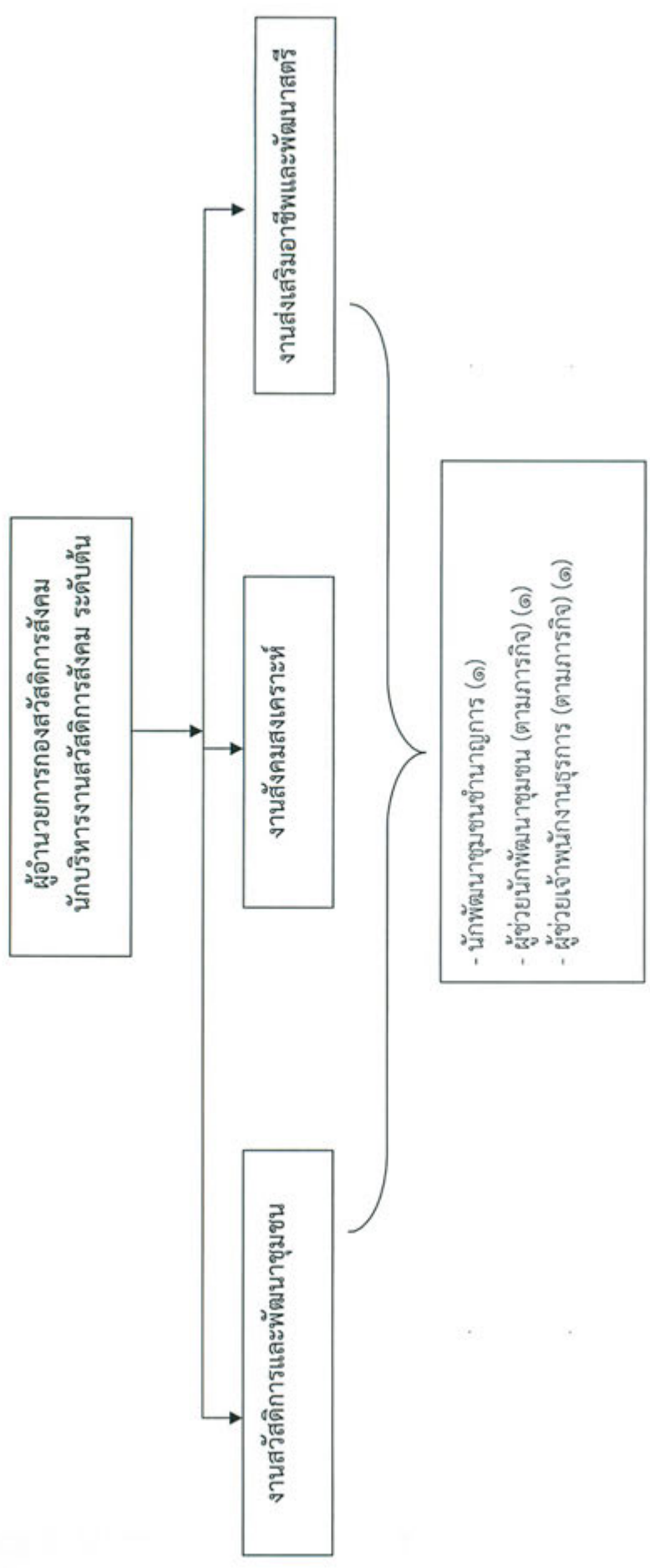


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-

ครู

ระดับ	จำนวน	-	-	-	-	-	ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
										ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๗	-	-	๒	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญ	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชาญชัย สิทธิสาร	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๐-๑๑-๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑-๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๗,๖๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๖๕,๖๘๐

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒	นางจุไรภรณ์ ราชฉวาง	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นางพิศณัฏฐ์ วัฒนมาศ	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔			๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕	นางสาวสุดา อุปมา	ปวส.	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๖	นายบวรวิชัย คลองยวน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐๘,๙๒๐	-	-	๒๐๘,๙๒๐
๗	นางสาวอรรณพ คลองมดคัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๘๔๐	-	-	๑๔๗,๘๔๐
๘	นายประจวบ สังข์คง	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙	นายสมพงษ์ ผึ้งขวา	ม.๓	-	คณงานประจำรถบรรทุก	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	นายธีรวิมล ผักกุล	ม.๓	-	คณงานประจำรถบรรทุก	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายยามัย คลองรี	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางสาวจวีร์รัตน์ ดาววัน	ปวส.	-	คณงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คณงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
๑๓	นางสุดารัตน์ กุลดี	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐	
๑๔	นางกันยา ไหวหาญ	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐	
๑๕	นางจิตราเลขา จิตต์ชนะ	ปวส.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐	
๑๖			๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๙๙,๙๐๐	-	-	๒๙๙,๙๐๐ ว่างเดิม	
๑๗	นางสาวสิริมา กุลศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-		
๑๘			-	ผู้ช่วยพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๑๙	นางสาวอุไรพร บ่อหนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-		

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินครอบครัว	รวม	
๒๐	นายศิริชัย พะโยม	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐	
๒๑			๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๒๒			๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๒๓	นายสุทัศน์ บ้านนบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๒๓,๒๔๐	-	-	๑๒๓,๒๔๐	
๒๔	นายมนต์ไพร แซ่อิว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๘,๕๒๐	-	-	๑๒๘,๕๒๐	
๒๕	นางสาวสุกัญญา ส่งเสน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	๑๓๐,๘๐๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ครอบครัว	รวม	
๒๖	นางสมลดา สาเหล็ม	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐	
๒๗			๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ ขก.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๘	นางอุษา คลองยวน	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๙๐	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๐๙๐	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐	
๒๙	นางสุสิดดา บ่อหนา	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐	
๓๐	นางสาวใบรบ กุลพ้อ	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๐๒	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๐๒	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นางสาววรรณดา ดาววัน	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	
๓๒	นางสาวจินตนา รักษากิจ	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๐๔	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๐๔	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	
๓๓	นางสาวปณรัตน์ ผึ้งผ่า	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๘๘	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	
๓๔	นางบีบีปิ่นกิส ปาทาน	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๘๙	ครู	คศ.๑	๘๑-๒-๐๒๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	
๓๕	นางสาวศิริบทรา เครือทอง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๓๕,๔๘๐	-	-	
๓๖	นางสาวสุภาณี คลองรว	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๓๗	นางอารักษ์ จงจิตร	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘				ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นางสาวจินดารัตน์ แดงข้า	ม.๖		คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)			คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๐	นายธนรักษ์ ช่อบุตร	ปริญญาโท	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๔๑	นางนิตยา จันทากุล	ปริญญาโท	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๔๒	นางสาวลลิตา มาศโอสถ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๒๐๘,๙๒๐	-	-	
๔๓	นางสาวบุษยามาศ กุลพ้อ	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๗,๘๔๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามี ส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้อง รอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการ ของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ไลน์แชตมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง ตามระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจิรศักดิ์ มาศโฮสถ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ

ที่ ๑๖๖ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. นายจิรศักดิ์ มาศโสด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายชาญชัย สิทธิสาร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ	กรรมการ
๓. นางสุภารัตน์ กุลดี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายศิริชัย พะโยม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางจุไรภรณ์ ราชฉวาง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสมลดา สาเหล็ม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายธนรักษ์ ออบุตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางพิศณิวรรณ มาศโสด	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดกระบี่ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

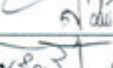
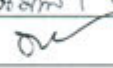
ลงชื่อ

(นายจิรศักดิ์ มาศโสด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจิรศักดิ์ มาคโสด	นายก อบต.ลี้ซำ		
๒	นายชาญชัย สิทธิสาร	ปลัด อบต.ลี้ซำ		
๓	นางสุดารัตน์ กุลดี	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายศิริชัย พะโยม	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางจุไรภรณ์ ราชฉวาง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖	นางสมลดา สาเหล็ม	ผอ.กองการศึกษาฯ		
๗	นายธนรักษ์ ย่อบุตร	ผอ.กองสวัสดิการสังคม		
๘	นางพิศณีวรรณ มาคโสด	นักทรัพยากรบุคคล		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายจิรศักดิ์ มาคโสด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่ประชุม - รับทราบ

เลขานุการ - แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำ ที่ ๑๖๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๕๗-๒๕๖๐) ประกอบด้วย

๑.นายจิรศักดิ์	มาคโสด	ตำแหน่งนายกอบต.	ประธานกรรมการ
๒.นายชาญชัย	สิทธิสาร	ตำแหน่ง ปลัด อบต.	กรรมการ
๓.นางสุดารัตน์	กุลดี	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.นายศิริชัย	พะโยม	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.นางจุไรภรณ์	ราชฉวาง	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖.นายธนรักษ์	ย่อบุตร	ตำแหน่ง ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗.นางสมลดา	สาเหล็ม	ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘.นางพิศณีวรรณ	มาคโสด	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งพิจารณาเปิดกรอบอัตรากำลังใหม่ การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้ง การโอน(ย้าย) และการพิจารณารับโอน(ย้าย) ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นายก อบต.ดลิ่งชัน - การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ (ปีประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ปลัด อบต.

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ได้หมดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๐ จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลดลิ่งชัน จึงจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธาน

(นายก อบต.)

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.(๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการ/เลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล)

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดต่างๆของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) และขอให้กรรมการดูร่าง ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไปพร้อม ๆ กัน

กรรมการ (ปลัดอบต.) - สำนักงานปลัด ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักงานปลัด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชั้น มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ๓๗.๑๔% และตำแหน่งว่างของพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ได้มีการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน แทนคาดว่าตำแหน่งที่ว่างมีนครองครบในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และคิดว่าปริมาณงานคงจะเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติ โดยให้คณะกรรมการฯพิจารณาในแต่ละส่วนราชการว่า ตำแหน่งใดบ้างที่สมควรยุบหรือเพิ่มขึ้นใหม่ สำหรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีดังนี้ ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ อยู่ที่ ๒๕.๖๘% ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๒๕.๒๕% และปีพ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ที่ ๒๔.๘๒%

ที่ประชุม - รับทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด (นางจุไรภรณ์ ราชฉวาง) - ในส่วนราชการสำนักปลัด เมื่อดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักงานปลัดแต่ละปีมีปริมาณงานมากพอสมควร และส่วนมากจะมีข้าราชการครบเกือบหมดแล้วจึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่มอีก และตำแหน่งว่างก็รอ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนอยู่ ๑ ตำแหน่ง

ที่ประชุม - รับทราบ

ผู้อำนวยการกองคลัง (นางสุดารัตน์ กุลดี) - กองคลัง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของงานการเงินและงานบัญชี มีจำนวนมาก และตำแหน่งว่างก็รอ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน และขอใช้บัญชีมา จึงไม่มีความจำเป็นต้องมีการปรับเพิ่มตำแหน่งใดๆ เพื่อเป็นการไม่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

ที่ประชุม - รับทราบ

ผู้อำนวยการกองช่าง (นายศิริชัย พะโยม) - กองช่าง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงานพบว่าบุคลากรและปริมาณงานมีมากซึ่งปริมาณงานก่อสร้างงานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง ฯลฯ ซึ่งมี ปริมาณมากทำให้ไม่สามารถทำงานได้ทันเวลาและทั่วถึงเนื่องจากมีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงและชัดเจนยังไม่ครบทุกตำแหน่งแต่ก็กำลังรอตำแหน่งว่างที่ กสธ.จะดำเนินการสอบแข่งขันอีก ๒ ตำแหน่ง จึงไม่มีความจำเป็นต้องมีการปรับเพิ่มตำแหน่งใดๆ อีก

ผอ.กองสวัสดิการฯ (นายธนรักษ์ ช่อบุตร) - กองสวัสดิการสังคม ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคมมีเพียงพอแล้วจึงไม่มีความจำเป็นต้องมีการปรับเพิ่มตำแหน่งใดๆ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ รองรับระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ที่จะบังคับใช้เร็วๆนี้

ที่ประชุม - รับทราบ

ผอ.กองการศึกษา - กองการศึกษา ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของงานของกองการศึกษา มีจำนวนมาก และตำแหน่งว่างก็รอ กสส.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน และขอใช้บัญชีมา จึงไม่มีความจำเป็นต้องมีการปรับเพิ่มตำแหน่งใดๆ อีก

ประธาน (นายก อบต.) มีการมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน (นายก อบต.) ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

มติที่ประชุม เห็นชอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ประธาน (นายก อบต.) เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้เลขานุการดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๓. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจากก.อบต.จังหวัดกระบี่แล้วเสนอร่าง อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่เพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ลงนาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางพิศณัฏฐ์ วรรณะ ใส) กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายจิรศักดิ์ ใส) ประธานกรรมการ