



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม

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

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น

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.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลถึงขั้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำ อยู่นี้ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ 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 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำเป็นจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น มีกรอบตำแหน่งอัตรากำลังที่สมบูรณ์ครบถ้วน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้นและความต้องการของประชาชนสามารถ 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

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา

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

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกต้อง
๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผนพัฒนา การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเท่าที่ควร
๓. ประชาชนบางส่วนมีทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และพนักงาน
๔. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในบางสาขา ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ครบถ้วน ถูกต้อง อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน
๕. บุคลากรขาดแรงจูงใจและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๗. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีการแทรกแซงของกลุ่มพรรคการเมือง ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความลำบาใจ
๙. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนทราบน้อย
๑๐. รายได้ส่วนใหญ่ของเทศบาลมาจากส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นทันต่อเหตุการณ์
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 เพราะประชาชนบางส่วนทิ้งขยะไม่เป็นที่ ทั้งๆ ที่มีถังขยะไว้บริการอย่างเพียงพอ ไม่มีการคัดแยกประเภทขยะ มักจะนำขยะไปทิ้งบริเวณที่รกร้าง หรือทิ้งลงในทะเล และมักเสี่ยงการเสียค่าธรรมเนียมในการจัดเก็บขยะ

๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกต่อการรักษา อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การใช้ประโยชน์เป็นไปโดยขาดความเอาใจใส่สอดส่องดูแล การใช้ประโยชน์ก่อให้เกิดความเสียหายให้กับทรัพยากรธรรมชาติ
๖. มีการใช้เครื่องทำการประมงที่ผิดกฎหมาย เนื่องจากมีราคาถูกและได้ผลตอบแทนจำนวนมาก
๗. ภูมิทัศน์ขาดความสวยงามเนื่องจากการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลภายในชุมชนไม่เป็นระเบียบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลตลิ่งชัน แบ่งได้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

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

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. พื้นที่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางทะเล	๑. รายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ๒. การขาดของถนนหนทาง สะพานเพื่อเป็นเส้นทางสู่แหล่งท่องเที่ยว ๓. ขาดเครื่องมือเครื่องจักรกล ๔. ระบบประปาไม่เพียงพอและได้มาตรฐาน ไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุม ทัวถึง
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. เป็นเขตศึกษาระบบนิเวศน์ของโลก	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 ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขมูลฐานและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขมูลฐาน (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))

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
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๑ อัตรา (ประเภทมีทักษะ) ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๖ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งมีการปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	๑. สำนักปลัด 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 - 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	๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนการท่องเที่ยว 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	

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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชั้น อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๔	๑๔	๑๔	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่ อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	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
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่ อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู คศ.๑	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๖	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผช.ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๓๘,๕๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐

๒) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๐,๑๙๐	๒๔๒,๒๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๒๔๐	๑๗๐,๘๘๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๗	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงานประจำรถขยะ	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐

กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๐๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๐๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๓๘๐	๑๔๘,๕๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๒,๓๑๐	๑๔๗,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๕๙๐	๑๕๑,๐๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	ครู (ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู (คศ.๑)	๖	-	-	-	-	-
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-
๗	ผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างทั่วไป)	๒	-	-	-	-	-
๘	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๐,๔๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๒๔๐	๑๗๐,๘๘๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๘,๙๐๗,๗๕๐ บาท	๔๐,๘๕๓,๑๓๘ บาท	๔๒,๘๙๕,๗๙๔ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๖๐	๓๔,๕๐๐
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๕๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๙๐,๔๘๐	๓๙๐,๔๘๐	๒๐,๑๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๓๔,๘๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐		๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๓๖๐	๒๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๒,๒๘๐		๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๗๒,๖๔๐	๒๐,๑๐๐
๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	-	-		๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๘๘๐		๑	๑	๑	๖,๘๘๐	๗,๒๔๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๘,๗๒๐	๑๙๔,๓๒๐	๑๙๙,๙๒๐	๑๔,๕๐๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	-		๑	๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๕๐๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๐๘๐	๓๙๐,๔๘๐	๓๙๐,๔๘๐	๒๐,๑๐๐
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๐๐
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๔,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐		๑	๑	๑	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๐,๐๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐		๑	๑	๑	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๐,๐๘๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๒,๕๐๐
	กองช่าง																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อำนาจการวิจัยระดับต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๕๐๐
๒๒	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๘,๘๘๐		๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๖,๗๒๐	๑๖,๕๐๐

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

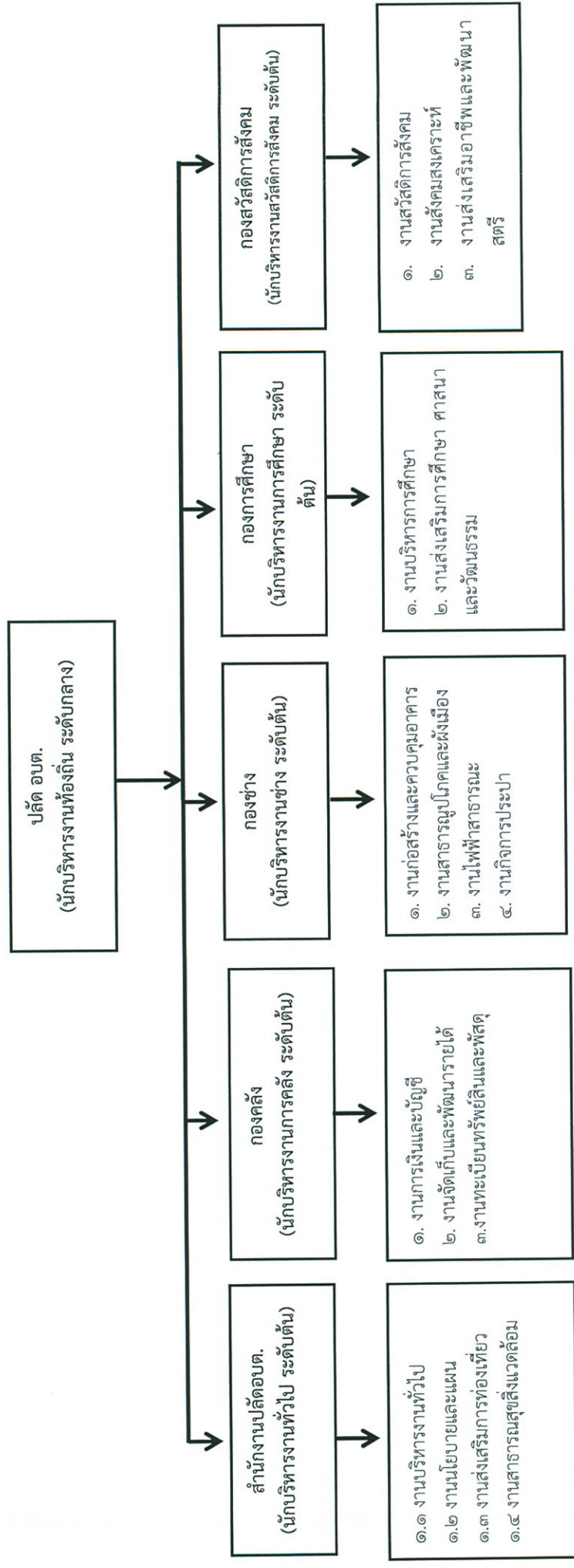
๒๓

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)			เงินเดือน (๑)			ได้รับประจำเพิ่มเติม(๒)			๒๕๖๔			๒๕๖๕				๒๕๖๖		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๔๘,๕๖๐		๑	๑		-	-		๖,๐๐๐			๖,๔๘๐			๑๖๗,๒๔๐	๑๒,๓๐๐			
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๔๘,๗๒๐		๑	๑		-	-		๖,๐๐๐			๖,๔๘๐			๑๖๖,๔๔๐	๑๒,๕๐๐			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๑,๐๘๐		๑	๑		-	-		๖,๑๒๐			๖,๖๐๐			๑๖๓,๕๖๐	๑๒,๕๐๐			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																						
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการซื้อระดับต้น	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑		-	-		๑๓,๓๒๐			๑๓,๔๔๐			๔๒๘,๐๐๐	๒๘,๖๘๐			
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑		-	-		๑๒,๐๐๐			๑๒,๐๐๐			๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	๑	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑		-	-		๙,๗๒๐			๙,๗๒๐			๓๒๗,๖๒๐	ว่างเต็ม			
๓๐	ครู	ชำนาญการ	๑	-		๑	๑		-	-		-			-			-				
๓๑	ครู	คศ.๑	๖	-		๖	๖		-	-		-			-			-				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก		๒	-		๒	๒		-	-		-			-			-				
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก		๒	-		๒	๒		-	-		-			-			-				
๓๔	แม่บ้าน		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-		-			-			-				
กองสวัสดิการสังคม																						
๓๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการซื้อระดับต้น	๑	๓๕๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑		-	-		๑๓,๓๒๐			๑๓,๔๔๐			๔๓๑,๔๐๐	๒๘,๑๒๐			
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑		-	-		๑๒,๘๘๐			๑๒,๘๘๐			๓๑๘,๗๒๐	๒๕,๙๖๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๔๕,๗๖๐		๑	๑		-	-		๙,๘๔๐			๑๐,๓๒๐			๒๖๕,๖๐๐	๒๐,๔๘๐			
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๗๐,๘๘๐		๑	๑		-	-		๖,๘๘๐			๗,๒๐๐			๑๗๘,๓๒๐	๑๙,๒๐๐			
(๔)	รวม	-	๔๖	๙๓๐,๙๒๐	๓๗๔,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	-	-		๕๕๔,๗๖๐			๕๖๙,๖๔๐			๙๖๙,๖๔๐				
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																					
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

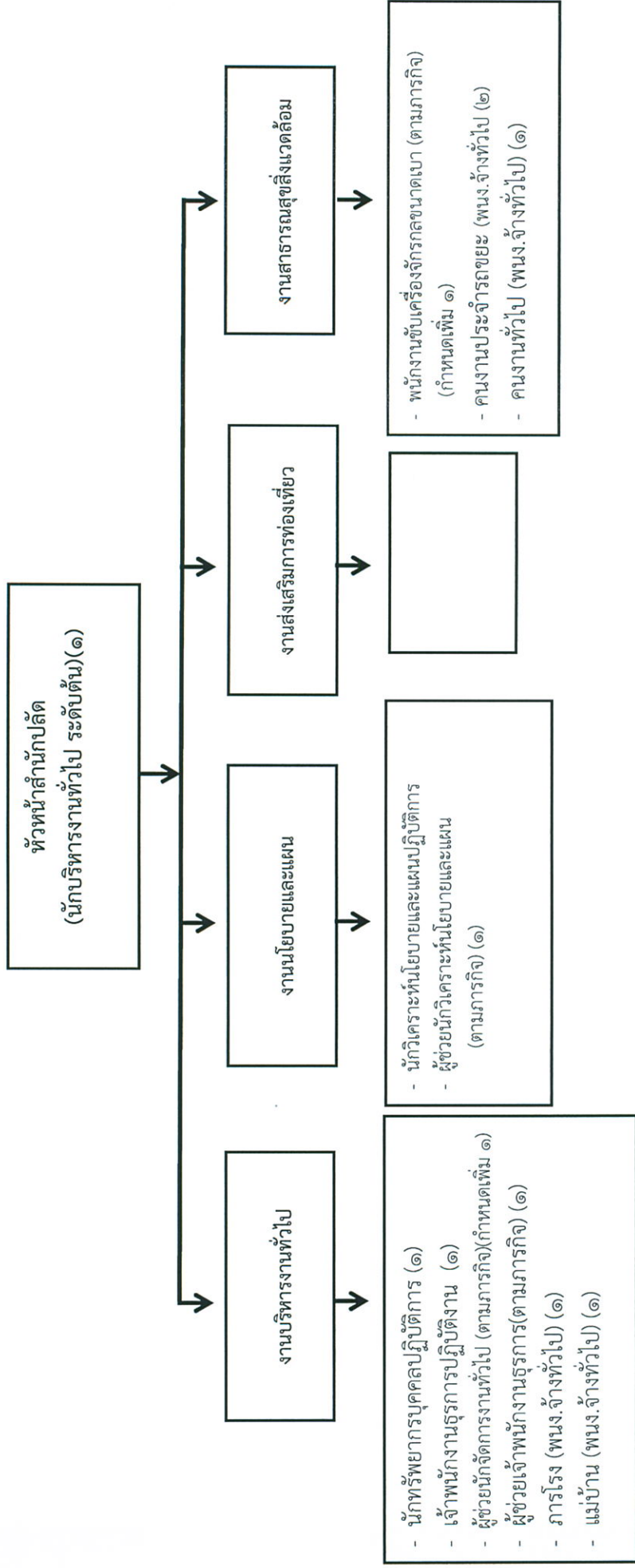
หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน= ๓๘,๙๐๗,๗๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๗,๐๕๕,๐๐๐X๕%
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน= ๔๐,๘๕๓,๑๓๘ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๘,๙๐๗,๗๕๐X๕%
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน= ๔๒,๘๙๕,๗๙๔ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๔๐,๘๕๓,๑๓๘X๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

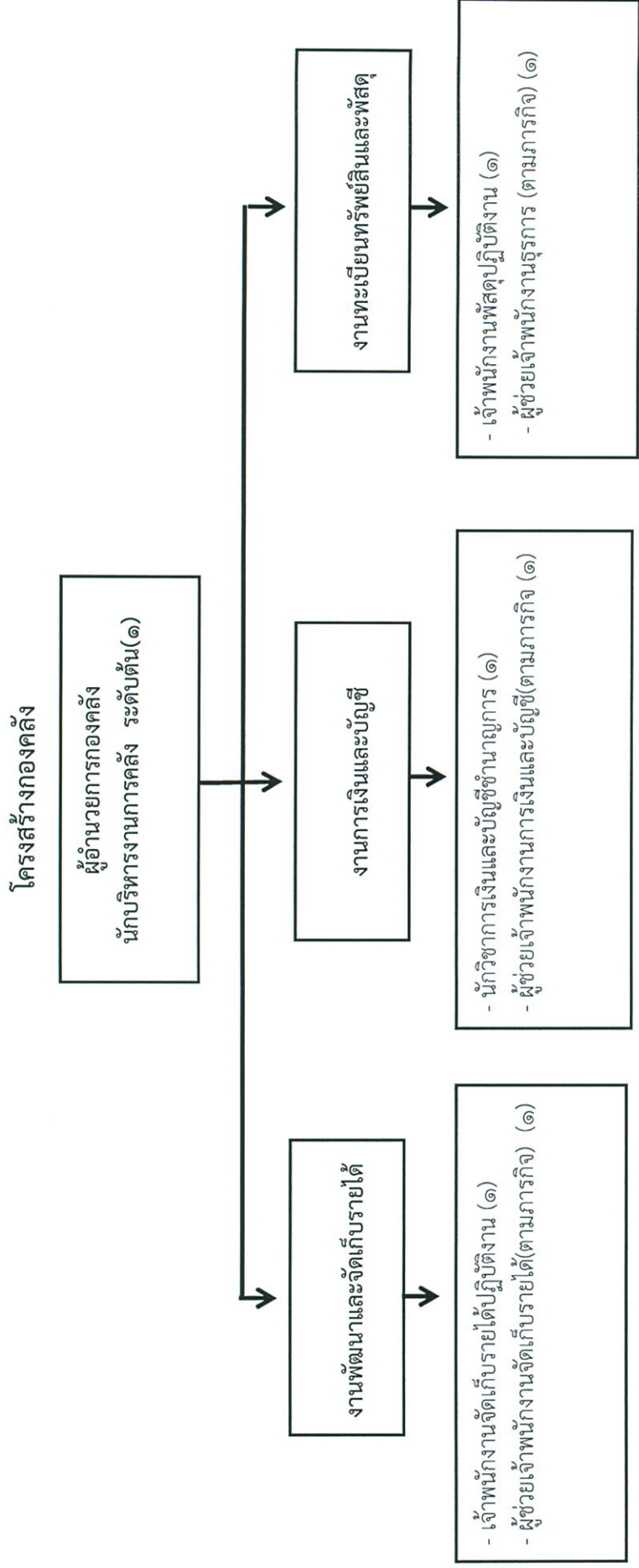
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์



โครงสร้างของสำนักงานปลัด

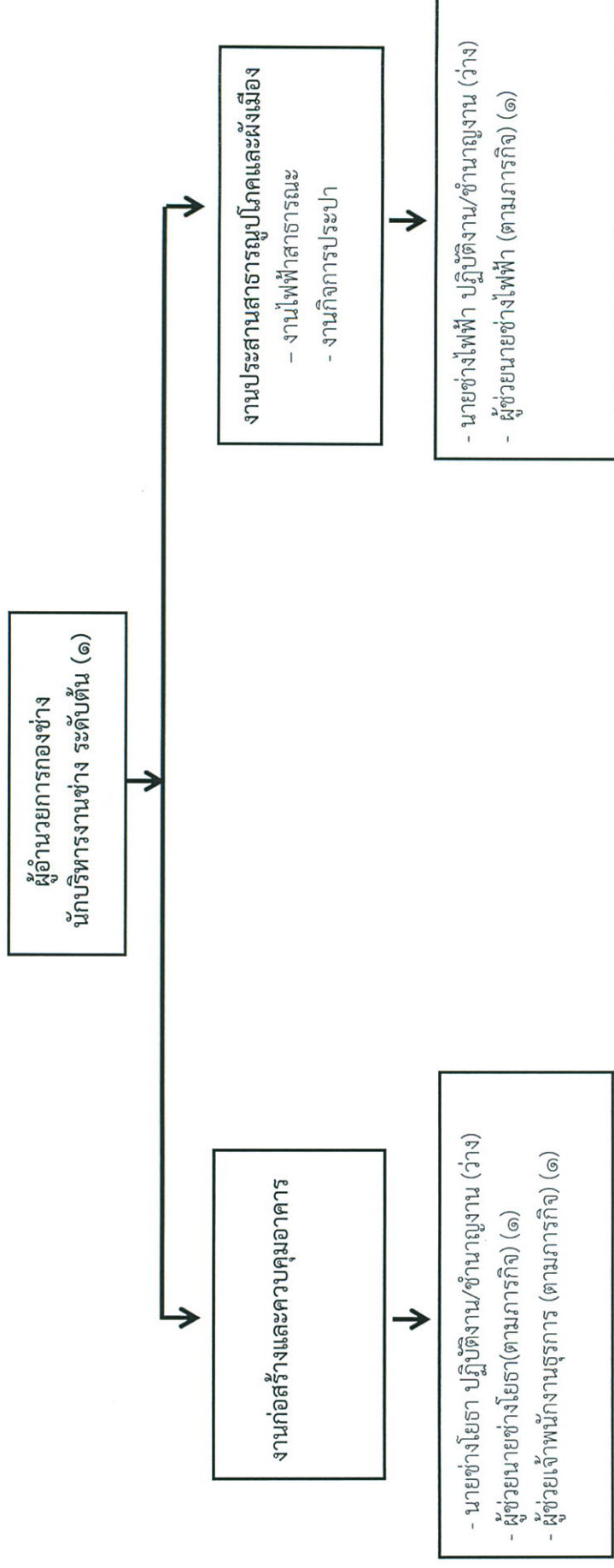


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	๕	๔	-



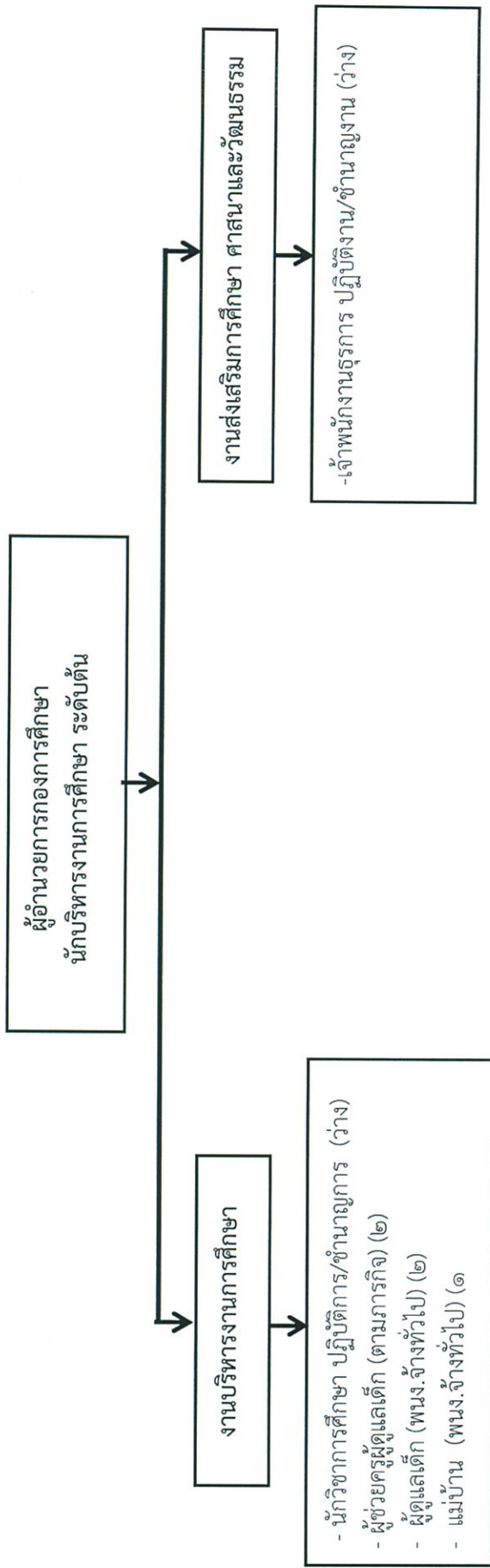
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติภารกิจ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-

ครู

ระดับ					ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๗	-	-	๒	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน
๑	นายชาวยุชัย สิทธิสาร	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ ๘๔,๐๐๐ ๘๔,๐๐๐

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน
๒	นางจุไรภรณ์ ราชฉวาง	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๖๖,๑๖๐ - - ๔๕๘,๑๖๐
๓	นางพิศมัยวรรณ มาศโอสถ	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ - - ๓๔๙,๓๒๐
๔	นายพลวัฒน์ พงษ์กาญจน์	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ - - ๒๒๖,๐๘๐
๕	นางสาวสุดา อุบมา	ปวส.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ - - ๒๖๔,๔๘๐
๖	นายณรวิทย์ คล่องยวน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	- - - ๒๔๒,๒๘๐
๗			-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	- - - กำหนดเพิ่ม
๘	นางสาววรรณ คล่องมดต้น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	- - - ๑๗๐,๘๘๐
๙			-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	- - - กำหนดเพิ่ม
๑๐	นายประจวบ สังข์คง	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	- - - ๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสมพงศ์ ผ่องแผ้ว	ม.๓	-	คนงานประจักษ์ฤทธะ	-	-	-	คนงานประจักษ์ฤทธะ	-	-	- - - ๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายธีรพัฒน์ ผ่องแผ้ว	ม.๓	-	คนงานประจักษ์ฤทธะ	-	-	-	คนงานประจักษ์ฤทธะ	-	-	- - - ๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายยามัย คล่องเร็ว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	- - - ๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวจุรีรัตน์ ดาวิน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	- - - ๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ภาค

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๕	นางสุภารัตน์ กุลตี	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๕๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๐,๑๖๐	
๑๖	นางกัญญา ไหวหาญ	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ช.ก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ช.ก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐	
๑๗	นางจิตรเลขา จิตต์ชนะ	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ท.ว.ไป	ช.ง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ท.ว.ไป	ช.ง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐	
๑๘	นางสาวรุ่งนภา ทองคำเสก	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ท.ว.ไป	ป.ง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ท.ว.ไป	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐	
๑๙	นางสาวสิริมา กุลศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-	๑๒๐,๙๖๐	
๒๐	นางสาวศรัญญา คล่องรู้	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-	๑๒๐,๙๖๐	
๒๑	นางสาวอุไรพร ระณะการ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ส่วน ค่าตอบแทน		
๒๒	นาศิริชัย พะโยม	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๔๔,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๖,๗๒๐	
๒๓			๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๒๔	นายมนต์ชัย แซ่ฉั่ว	ปวส.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ช.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ช.ง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐	
๒๕	นายสุทัศน์ บำเนบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๘,๕๖๐	-	-	๑๔๘,๕๖๐	
๒๖	นายณนทีไพร แซ่ฉั่ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๗,๗๒๐	-	-	๑๔๗,๗๒๐	
๒๗	นางสาวสุกัญญา สั่นเส้น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	๑๕๑,๐๘๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๒

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๘	นางสมลดา สาเทลิ้ม	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๘๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๐,๑๖๐
๒๙			๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ป.ท./ชก	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ป.ท./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐			๐๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	อ.ท.	ป.ท./ชก	๐๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	อ.ท.	ป.ท./ชก	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นางอุษา คล่องยวน	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๑	ครู	อ.ท.	ชก.ก	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๑	ครู	อ.ท.	ชก.ก	๒๕๕,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	นางสุลัดดา บ่อหนา	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	นางสาวไพบ กุลพื่อ	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๓	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๓	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	นางสาววรรณนา ตาวิน	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๔	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๔	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	นางสาวจินตนา รักภักกิจ	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๕	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๕	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวปทุมรัตน์ ผังผา	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๖	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๖	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	นางบีบีนกิส ปาทาน	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๗	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๗	ครู	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	นางสาวศรินทร์พร เครือทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๗,๒๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาวสุภาณี คล่องรั้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางอารักษ์ จงจิตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวบุษบา มาตโอสถ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางสาวจินดารัตน์ แดงข้า	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

๓๓

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๔๓	นายธนรักษ์ อ้อบุตร	ปริญญาโท	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๕๑,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๓,๓๒๐	
๔๔	นางนิตยา จันทระกุล	ปริญญาโท	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๔๕	นางสาวลลิตา มาศไอสถ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๔๒,๒๘๐	-	-	๒๔๒,๒๘๐	
๔๖	นางสาวบุษยมาศ กุลพ้อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๐,๘๘๐	-	-	๑๗๐,๘๘๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน 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