



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จังหวัดสงขลา) มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้นมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอานนท์ สะเม้าะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้มชัย
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้มีการ วางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการ และเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๕๐

* * * * *

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจน คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวมอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราว ฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็

กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

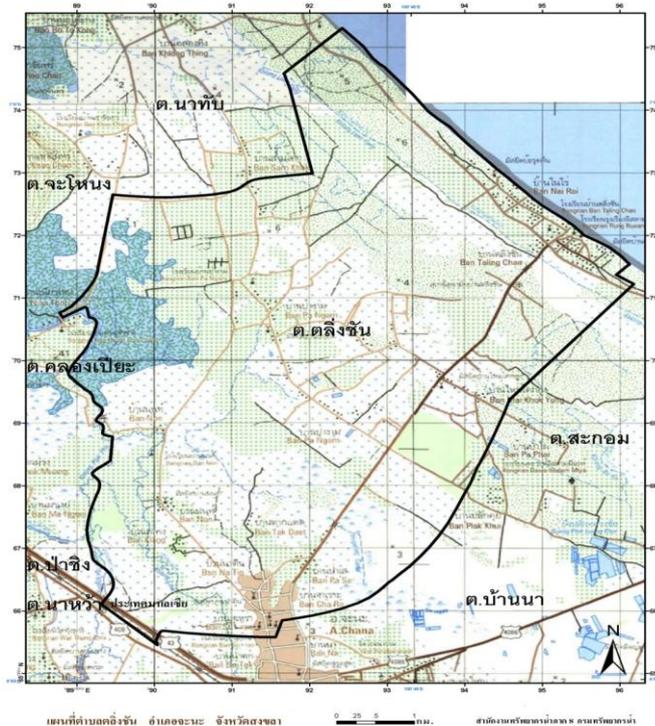
สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง และอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่ในตำบลลี้ซัง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา อยู่ห่างจากอำเภोजะนะไปทางทิศเหนือประมาณ ๕ กิโลเมตร ประกอบด้วยพื้นที่รับผิดชอบ ๘ หมู่ คือ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗ และ ๘ และมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อกับ	อำเภอไทย
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลบ้านนา ตำบลป่าชิง
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลนาทับ ตำบลจะโหนดงและตำบลคลองเปื่อยะ
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลบ้านนา ตำบลป่าชิง



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันออก พื้นที่ทางทิศเหนือจะมีลักษณะเป็นดินร่วนปนทราย หรือทรายล้วนเพราะเป็นที่ติดต่อกับทะเล ส่วนพื้นที่ทั่วไปจะมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มสลับกับป่า และป่ายางพารา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะอากาศแบบมรสุมเขตร้อน อากาศร้อนชื้นอุณหภูมิสูงตลอดปีได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ มี ๒ ฤดู คือ ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง มกราคม ฝนตกชุกในเดือนพฤศจิกายน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ช่วงเดือนพฤษภาคม - กันยายน และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงเดือน ตุลาคม - มกราคม ฤดูแล้ง ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน โดยจะมีลมจากทะเลจีนเข้ามาปกคลุมทำให้อากาศร้อนชื้น เมษายน เป็นเดือนที่ร้อนที่สุด ปริมาณฝนโดยเฉลี่ยรายปีประมาณ ๑,๙๐๐ มิลลิเมตร จำนวนวันฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๑๔๙.๔ วัน ต่อปี ฝนตกในช่วงพฤศจิกายน - ธันวาคม เฉลี่ย ๔๙๒.๙ มิลลิเมตร และ

๓๙๙.๕ มิลลิเมตร ตามลำดับ เดือนกุมภาพันธ์ มีฝนตกเฉลี่ย ๑๗.๑ มิลลิเมตร อุณหภูมิโดยเฉลี่ยตลอดปี ๒๗.๙ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่โดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย หรือทรายล้วน มีพื้นราบลุ่มสลับกับป่า และป่าบางพารา

๑.๕ ลักษณะแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- มีลำคลอง ๔ สาย ได้แก่ คลองสาคุ, คลองแมน, คลองตก และคลองไทย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- แม่น้ำสาขา (พรุ) ๑ แห่ง
- สระน้ำ ๑ แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน

๑.๖ ลักษณะของไม้ และป่าไม้

ในพื้นที่ไม่อยู่ในเขตป่าไม้

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบลตลิ่งชัน ซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ ๓๑.๑ ตารางกิโลเมตร เท่ากับ ๑๙,๔๓๗ ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านสุเหร่า	นายสมมะ ดินอะ
๒	บ้านตลิ่งชัน	นายอาโหรน หมัดเส้าะ
๓	บ้านปางาม	นายจิรววัฒน์ สนิหล่ำ (กำนัน)
๔	บ้านป่าเส	นายสมมะแอ อิมิง
๕	บ้านนนท์	นายหมาด เหล้าะเหม
๖	บ้านนาตืน	นายเจะบรอเหม หมะหมิง
๗	บ้านในไร่	นายสุทธิชัย หมะเหม
๘	บ้านวังงู	นายอับดุลรอณี แก้วมณีโชติ

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดิ่งชัน มีพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้ง ๘ หมู่บ้าน โดยมีจำนวนประชากรตำบลดิ่งชัน แยกตามหมู่บ้านตามทะเบียนราษฎรของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

ตารางแสดงจำนวนครัวเรือน และประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ประชากรชาย	ประชากรหญิง	ประชากรรวม
๑	บ้านสุเหร่า	๒๐๔	๔๔๖	๔๕๙	๙๐๕
๒	บ้านดิ่งชัน	๕๕๕	๙๗๕	๙๐๐	๑,๘๗๕
๓	บ้านปางาม	๔๙๖	๑,๑๔๑	๑,๐๑๐	๒,๑๕๑
๔	บ้านป่าเส	๒๙๙	๖๒๐	๖๓๐	๑,๒๕๐
๕	บ้านนนท์	๑๙๒	๔๓๓	๔๐๒	๘๓๕
๖	บ้านนาตื้น	๒๔๙	๗๓๐	๖๘๔	๑,๔๑๔
๗	บ้านโนไร่	๒๖๒	๖๐๓	๕๖๓	๑,๑๖๖
๘	บ้านวังงู	๓๒๔	๗๒๖	๖๙๒	๑,๔๑๘
รวม		๒,๕๘๑	๕,๖๗๔	๕,๓๘๔	๑๑,๐๕๘

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนราษฎรอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่งของรัฐ

- โรงเรียนบ้านสุเหร่า
- โรงเรียนบ้านปางาม (ขยายโอกาส)
- โรงเรียนบ้านดิ่งชัน (ขยายโอกาส)
- โรงเรียนบ้านนนท์

โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง (เอกชน)

- โรงเรียนตัสดีกีเยห์ (ระดับ อนุบาล และ ม.๑ – ม.๖)

โรงเรียนสอนศาสนา ๙ แห่ง

- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ตัสดีกีเยห์ หมู่ที่ ๑
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) อัลบะรี หมู่ที่ ๒
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ฮิตายาตุลซาลีกิน หมู่ที่ ๒
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) สิบุน หมู่ที่ ๓
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลอีมาน หมู่ที่ ๔
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) อัลฟิรดาว หมู่ที่ ๕
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) อัลศรอฟิเยห์ หมู่ที่ ๖
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) บะห์รุดดิน หมู่ที่ ๗
- ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) มูฮาญีรีน หมู่ที่ ๘

โรงเรียนฮาฟิซ สอนอัลกรุอ่าน ๒ แห่ง (เอกชน)

- โรงเรียนตะฟิซุลกรุอ่าน หมู่ที่ ๔
- โรงเรียนนุรุลชาฮาดะห์ หมู่ที่ ๖

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลิ่งชัน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางาม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสุเหร่า

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตลิ่งชัน จำนวน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๙๘
- อาสาสมัครสาธารณสุขตำบลตลิ่งชัน (อสม.) จำนวน ๑๑๐ คน

๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลตลิ่งชันอยู่ในเขตพื้นที่การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรจะนะะ และยังมี การจัดชุดเวรยามประจำหมู่บ้านจากอาสาสมัครต่างๆ คอยสอดส่องตรวจตราดูแลความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่อีกด้วย มีจำนวนป้อมยามหมู่บ้าน ๘ แห่ง

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียน และประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง

มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่	ผู้สูงอายุ	จำนวน ๑,๒๐๔ ราย
	ผู้พิการ	จำนวน ๒๗๖ ราย
	ผู้ติดเชื้อเอดส์	จำนวน ๑๙ ราย

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- กรมทางหลวงชนบท ถนนลาดยางสายจะนะ - บ้านตลิ่งชัน
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ถนนลาดยางสายบ้านนันท - บ้านขวด
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ถนนลาดยางสายบ้านปางาม - แหลมเสม็ด
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ถนนลาดยางสายสะกอม - ตลิ่งชัน - นาทับ

๕.๒ การไฟฟ้า

ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	ร้อยละครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
๑	บ้านสุเหร่า	๑๙๕	๑๙๕	๑๐๐
๒	บ้านตลิ่งชัน	๕๓๖	๕๓๖	๑๐๐
๓	บ้านป่างาม	๔๘๐	๔๘๐	๑๐๐
๔	บ้านป่าเส	๒๙๗	๒๙๗	๑๐๐
๕	บ้านนนท์	๑๘๘	๑๘๘	๑๐๐
๖	บ้านนาติน	๒๔๖	๒๔๖	๑๐๐
๗	บ้านโนไร่	๒๔๔	๒๔๔	๑๐๐
๘	บ้านวังงู	๓๑๖	๓๑๖	๑๐๐
รวมทั้งหมด		๒,๕๐๒	๒,๕๐๒	๑๐๐

ถนนสายหลักที่มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่างๆ และสามารถใช้งานได้

ลำดับที่	ชื่อสายทาง	จุดเสี่ยง	ติดตั้งไฟฟ้าจุดเสี่ยง
๑	สายจะนะ - ตลิ่งชัน	๑๘	๑๘
๒	สายป่างาม - แหลมเสม็ด	๑๓	๑๓

ถนนสายหลักที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. ที่มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตลอดสาย และสามารถใช้งานได้

ลำดับที่	ชื่อสายทาง	ระยะทาง (กิโลเมตร)	จำนวนที่มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ (จุด)
๑	สายจะนะ - ตลิ่งชัน	๗.๔๐	๖๑
๒	สายป่างาม - แหลมเสม็ด	๓.๔๐	๓๖

สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน

☼ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ถนนบางสายเป็นถนนลูกรังหรือหินคลุก มีฝุ่น เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาไม่สะดวก ๒. ถนนบางสายไม่มีระบายน้ำทำให้น้ำท่วม ๓. น้ำท่วมในฤดูฝน	๑. ก่อสร้างถนน คสล. ปรับปรุงซ่อมแซม และ บุกเบิกถนนสายใหม่ ๒. ก่อสร้างระบายน้ำพร้อมฝापิด ๓. ขุดลอกคูคลอง ปรับปรุงทางระบายน้ำ

☼ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความมั่นคงปลอดภัย

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ขาดอุปกรณ์/เครื่องมือในการป้องกันภัย ด้านต่างๆ ๒. มีปัญหาอาชญากรรมเกิดมากขึ้น	๑. ให้การสนับสนุนอุปกรณ์/เครื่องมือในการป้องกัน ภัยแก่หมู่บ้าน ๒. เร่งแก้ไขปัญหาการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

☼ ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ปัญหาขยะในชุมชน ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ๓. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย	๑. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บขยะให้ดีขึ้น ๒. สร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่ ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น เช่น การคัดแยกขยะ ก่อนทิ้ง ๓. อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันการ แพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย

☼ ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ประชากรในพื้นที่บางส่วน มีรายได้ไม่ เพียงพอ ๒. ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ และ สร้างอาชีพเสริม ๓. เกษตรกร และประชาชนผู้ประกอบการขาด เงินทุนหมุนเวียน	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม ๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับกลุ่มอาชีพอย่าง ต่อเนื่อง ๓. การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

☼ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ขาดการอนุรักษ์และสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น	๑. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น

❁ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ให้การสนับสนุนประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในกาพัฒนาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

การวิเคราะห์ Swot Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มี และบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา
๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความ ต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นสำคัญ

*หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“ตำบลก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต สร้างเศรษฐกิจที่มั่นคง
ชุมชนเข้มแข็ง ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ นำหลักธรรมาภิบาล”**

พันธกิจ

๑. จัดทำ ส่งเสริม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงข่ายคมนาคมให้เพียงพอทันสมัย
๒. สนับสนุนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และมีระบบการรักษาความปลอดภัย
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนให้อยู่อย่างมีคุณภาพ
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริม และพัฒนาด้านการผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. สนับสนุน และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงข่ายการคมนาคม
๒. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา สังคมสงเคราะห์ สาธารณสุข เพื่อยกระดับ

คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

๓. การจัดการชุมชน/สังคมและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนา เศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว และกีฬา
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. พัฒนาการคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้มาตรฐาน และเพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ
๒. ส่งเสริมให้สังคมเข้มแข็ง และมีความปลอดภัย
๓. ให้มีการประสานงาน และเครือข่ายการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๔. อนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู การจัดการทรัพยากรธรรมชาติภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี
๕. ส่งเสริมอาชีพ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ
๖. พัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี
๗. การบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงข่ายการคมนาคม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละระยะทางของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. จำนวนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้รับการพัฒนา และปรับปรุง ๓. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค ๔. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง โดยการติดตั้งสัญญาณไฟ เครื่องหมายจราจร ๕. ร้อยละของการขุดลอกคลอง ลำรางสาธารณะ ตลอดจนกำจัดวัชพืช การระบายน้ำดีขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา และกีฬา สังคม สงเคราะห์ สาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนกิจกรรมที่ยกระดับการศึกษา สู่ระบบ ๔ ภาษา ๒. ร้อยละการติดตั้ง Wi-Fi Free ครอบคลุมทั่วเขตตำบลตลิ่งชัน ๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมด้านการพัฒนาสังคม เช่น หมอคน หมอ ความ ๔. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ๕. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การกีฬา “อคาเดมี่กีฬา” ๖. จำนวนกิจกรรมในการผลักดันให้มี “ศูนย์แพทย์วิถีธรรม” เพื่อดูแลคนชรา และผู้ป่วยในตำบลตลิ่งชัน ๗. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดี ๘. จำนวนกิจกรรมส่งเสริม กู้ภัย-กู้ชีพ
ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดการชุมชน / สังคม และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการแก้ไขปัญหาเสพติด ๒. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนให้มีระบบป้องกันภัย ติดตั้งถังดับเพลิงตามจุดสำคัญ ๓. จำนวนกิจกรรม ติดตั้งกล้องวงจรปิด ทุกจุดเสี่ยง และจัดชุด อปพร. รักษาความปลอดภัย
ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนกิจกรรมในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ผลักดันส่งเสริมหาดตลิ่งชัน เป็นปอดของอำเภอจะนะ ๒. จำนวนกิจกรรมในการจัดการขยะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนา พลังงาน เศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู ๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา อาทิ ด้านเกษตร หมอน้ำ หมอดิน ๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการเลี้ยง นกเขาชวา และส่งเสริมสินค้าชุมชน และส่งเสริมแนะนำในการขาย สินค้าออนไลน์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ และองค์กรอื่นๆ ๒. จำนวนโครงการเพื่อส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๓. จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.ที่เพิ่มขึ้น ๔. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม พัฒนาจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๖. จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้
ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงข่ายการคมนาคม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ วาง ท่อระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี ๒. ขุดลอกคลอง ลำรางสาธารณะ ตลอดจนกำจัดวัชพืช เพื่อให้ระบาย น้ำดีขึ้น และแก้ไขปัญหาหน้าท่วม ๓. ปรับปรุง และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนน ตรอก ซอย เพื่อความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ๔. พัฒนา ก่อสร้างเขื่อนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) ริมคลองที่สำคัญใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น เพื่อป้องกันการบุกรุกคลอง สาธารณะ และช่วยในการระบายน้ำ มิให้เกิดปัญหาน้ำท่วม ๕. ส่งเสริมระบบการจราจรโดยติดตั้งสัญญาณไฟ เครื่องหมายจราจร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น เพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ ถาน ๖. ปรับปรุงแก้ไขระบบจำหน่ายน้ำประปาให้เพียงพอ และทั่วถึงทุก คร้วเรือน ๗. ขยายเขตระบบไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบลถึงชั้น

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
<p>ยุทธศาสตร์พัฒนาส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาและกีฬา สังคม สงเคราะห์ สาธารณสุข เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของ สถาบันครอบครัว</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. “Wi-Fi free” ครอบคลุมทั่วเขตตำบลตลิ่งชัน ติดตั้งอินเทอร์เน็ตไร้สาย (ไวไฟ) ครอบคลุมทั้งตำบลในเขตชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของประชาชน ๒. ยกระดับโรงเรียนตำบลตลิ่งชันสู่ระบบ ๔ ภาษา พัฒนาโรงเรียนในตำบลตลิ่งชันสู่ระบบ ๔ ภาษา ไทย จีน อังกฤษ และมลายู จัดหาครูต่างชาติ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน หมู่บ้านละล้าน ๔. จัดให้มี “หมอกคน” ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และดูแลสุขภาพของคนในตำบล “หมอกความ” ตั้งศูนย์ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ๕. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งวิสาหกิจจัดหางาน สร้างอาชีพให้นักศึกษาจบใหม่ และประชาชนที่มีความรู้ด้านอาชีพเฉพาะด้าน ๖. ส่งเสริมด้านเยาวชน “อคาเดมี่กีฬา” พัฒนาสู่ความสำเร็จ จัดโค้ชผู้มีความรู้ และประสบการณ์ด้านกีฬา ฝึกสอน และอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้แก่เด็ก และเยาวชนสามารถต่อยอดไปในระดับอาชีพได้ในอนาคต ๗. ส่งเสริม ผลักดัน ให้มี “ศูนย์แพทย์วิถีธรรม” ศูนย์ที่ใช้หลักการทางแพทย์ หลักการธรรมชาติ และหลักการธรรมะเพื่อดูแลคนชรา และผู้ป่วยในตำบลตลิ่งชัน ๘. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ด้วยสนามกีฬาของตำบลเป็นสนามกีฬามาตรฐาน พร้อมลานออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ประชาชนในตำบลตลิ่งชัน ๙. พัฒนาทีมกู้ภัยมาตรฐาน จัดให้มีการพัฒนาทีมกู้ภัยมีอาชีพพร้อมรับทุกสถานการณ์ฉุกเฉิน เจ็บ-ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉินเราพร้อมดูแลทุกชีวิต
<p>ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดการชุมชน / สังคม และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนา “ชุมชนร่วมใจ ป้องกันอัคคีภัย” ติดตั้งถังดับเพลิง ตามจุดสำคัญในชุมชน และอบรมการป้องกันอัคคีภัยเบื้องต้นให้แก่ชุมชน เพื่อเป็นชุมชนร่วมใจป้องกันอัคคีภัย ๒. พัฒนา “ตลิ่งชัน ตำบลปลอดภัย” ติดตั้งกล้องวงจรปิด ทุกจุดเสี่ยง และจัดชุด อปพร. รักษาความปลอดภัย
<p>ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาระบบการจัดการเก็บขยะมูลฝอยอย่างทั่วถึง ลดปัญหาขยะตกค้าง รวมทั้งกำจัดโดยถูกหลักสุขาภิบาล ส่งเสริมการคัดแยกขยะที่บ้าน สถานศึกษา และชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามระบบรีไซเคิล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนา พลังงาน เศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว	<ol style="list-style-type: none">๑. ส่งเสริมการเลี้ยงนกเขาชวาเป็นการท่องเที่ยว เชิงนวัตวิถี (หมู่บ้านนกเขา)๒. ส่งเสริมสินค้าชุมชน สินค้าทางการเกษตร และสินค้าแปรรูปในชุมชน พร้อมส่งเสริม และแนะนำ แนวทางในการขายสินค้าออนไลน์ให้แก่ประชาชน๓. จัดให้มี “หมอดิน หมอน้ำ” ส่งเสริมอาชีพเกษตรกร ปศุสัตว์ และประมง๔. ส่งเสริม พัฒนา แหล่งท่องเที่ยวส่งเสริมการท่องเที่ยว วิถีชีวิตในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจในท้องถิ่น เพื่อกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน๕. เพิ่มพื้นที่สีเขียว ผลักดันส่งเสริมหาดตลิ่งชัน เป็นปอดของอำเภอ ฉะนะ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none">๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ศูนย์สอนอัลกุรอาน นำทางชีวิตทุกชุมชนในตำบล ตลิ่งชัน ปลุกฝังให้เรียนรู้อัลกุรอาน เพื่อสร้างเสริมคุณธรรม และจริยธรรมตั้งแต่เยาวชน
ยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	<ol style="list-style-type: none">๑. พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน๒. พัฒนาการจัดเก็บภาษีของท้องถิ่นให้เป็นอย่างทั่วถึง ถูกต้อง และเป็นธรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า๓. ส่งเสริมสวัสดิการ และสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เป็นกรณีพิเศษ๔. พัฒนาระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลิ่งชัน ให้ประชาชนทราบ เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสตามแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้นได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบัน และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (S : Strength)

- มีสถานประกอบการ SMEs หลายแห่งในพื้นที่
- มีแหล่งน้ำในการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมอย่างเพียงพอ
- มีชายหาดตลิ่งชัน
- เป็นแหล่งยางพารา และประมง
- เป็นแหล่งเพาะพันธุ์นกเขาชวาเสียง
- มีสนามแข่งขันนกเขาชวาเสียงที่ใหญ่
- เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติ (บริษัท ทรานส์ไทย - มาเลเซีย (ประเทศไทย) จำกัด (TTM), บริษัท ปตท. (จำกัด) มหาชน และบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
- สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมทั้งตำบล
- ประชาชนส่วนใหญ่มีน้ำกิน น้ำใช้เพียงพออย่างทั่วถึง
- การคมนาคมส่วนใหญ่มีความสะดวก ปลอดภัย
- ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้

จุดอ่อน (W : Weakness)

- เกษตรกรส่วนใหญ่ทำการเกษตรเชิงเดี่ยว
- ประชาชนส่วนใหญ่มีหนี้สินในครัวเรือนสูง
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดวินัยทางการเงิน
- ขาดแรงงานภาคการเกษตร
- ไม่มีการบริหารจัดการน้ำที่ดี
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดอาชีพเสริม
- มีการว่างงานชั่วคราวตามฤดูกาล
- สินค้า OTOP ของตำบลไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย
- พืชเศรษฐกิจ(ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้) ผลิตแบบดั้งเดิม การแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มน้อย

โอกาส (O : Opportunity)

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒, นโยบายรัฐบาล, นโยบาย ศอ.บต.ให้การสนับสนุนการเสริมสร้างรายได้ให้กับผู้มีรายได้น้อย ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และให้ความสำคัญในการพัฒนาคุ้มครองดูแลแรงงาน เช่น ขยายการคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ
- ประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

อุปสรรค (T : Threat)

- เศรษฐกิจตกต่ำ
- เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทั่วโลก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ด้านสังคม

จุดแข็ง (S : Strength)

- มีสัดส่วน อสม.ที่เหมาะสม
- มีหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ กู้ภัย) ที่มีคุณภาพ
- ประชาชน เยาวชนบางส่วนชอบเล่นกีฬา และออกกำลังกาย
- มีศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย
- ประชาชนต่างศาสนาอยู่ร่วมกันไม่แบ่งแยก
- ประชาชนบางส่วนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการร่วมกันพัฒนาตำบลกับหน่วยงานต่างๆ
- ประชาชนบางส่วนมีจิตอาสาอย่างแท้จริง
- ประชาชนส่วนใหญ่เข้าถึงสวัสดิการสังคมของรัฐ
- มีประชาชนจำนวนน้อยที่ เป็นผู้ด้อยโอกาส
- ประชาชนส่วนใหญ่รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดการป้องกัน และเฝ้าระวังโรคติดต่อที่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ดูแลสุขภาพ
- มีอุบัติเหตุทางถนนเพิ่มมากขึ้นทุกปี
- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นบางส่วนกำลังสูญหายไม่ได้รับการดูแล รักษาไว้
- ขาดการส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างจริงจัง
- ประชาชนส่วนใหญ่มีความขัดแย้งที่เกิดจากการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น และท้องที่
- สถาบันครอบครัวบางส่วนอ่อนแอ
- มีการซื้อสิทธิ์ขายเสียงในการเลือกตั้งทุกระดับ
- ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่างๆ
- สวัสดิการสังคมที่ได้รับยังมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- สถาบันศาสนาถูกแทรกแซงมากเกินไป

โอกาส (O : Opportunity)

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เน้นการลดปัจจัยเสี่ยงด้านคุณภาพ และให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- นโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายของรัฐบาลอย่างจริงจัง
- รัฐบาลให้ความสำคัญการเข้าถึงบริการภาครัฐด้านสาธารณสุขของประชาชน
- รัฐบาลให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งของสังคม
- รัฐบาลให้ความสำคัญในการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของประชาชน
- รัฐบาลมีแนวทางในการเพิ่มเบี้ยคนพิการ และผู้สูงอายุ
- รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

อุปสรรค (T : Threat)

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่ออย่างรวดเร็วจากการเดินทางระหว่างประเทศ และในประเทศที่รวดเร็วขึ้น
- ปัจจุบันเป็นโลกไร้พรมแดน การสื่อสารที่รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย
- อำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อน และไม่ชัดเจนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- โลกไร้พรมแดน การสื่อสารที่ง่าย และรวดเร็วแต่ไม่มีการคัดกรองทำให้เกิดการชักจูงให้หลงเชื่อได้ง่าย

๓. ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (S : Strength)

- บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต.ส่วนใหญ่มีคุณภาพ
- ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุตร หลาน
- มีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียนจนถึงประถมศึกษาปีที่ ๖ อย่างทั่วถึง และเพียงพอ
- มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา และสามัญระดับก่อนวัยเรียนถึงมัธยมปลาย จำนวน ๑ แห่ง
- มีศูนย์ศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบลถึงชั้น

จุดอ่อน (W : Weakness)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต. ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการพัฒนาการที่สมวัย
- นักเรียนบางส่วนไม่ผ่านการประเมินมาตรฐาน
- ขาดครูผู้ชำนาญการภาษาต่างประเทศ

โอกาส (O : Opportunity)

- นโยบายเรียนฟรีของรัฐบาล
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้ความสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีทักษะทางสมอง และสังคมที่เหมาะสม
- ค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษาของรัฐมีอัตราสูง

อุปสรรค (T : Threat)

- เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่อิงจำนวนเด็ก
- การประเมินคุณ ภาพบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นเอกสารมากกว่าผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน
- มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรถี่เกินไป

๔. ด้านผังเมือง

จุดแข็ง (S : Strength)

- ทำเลที่ตั้งของตำบลถึงชั้นมีพื้นที่ติดกับชายทะเล
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (W : Weakness)

- ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องผังเมือง

โอกาส (O : Opportunity)

- มีผังเมืองรวมจังหวัดสงขลา
- มี พรบ.ควบคุมอาคาร ที่มีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ

อุปสรรค (T : Threat)

- ผังเมืองรวมจังหวัดสงขลาในพื้นที่ตำบลลิงชันส่วนใหญ่ให้ทำการเกษตร และประมง

๕. ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็ง (S : Strength)

- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพสามารถสืบค้นได้สะดวก

จุดอ่อน (W : Weakness)

- บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่มีคุณภาพ

โอกาส (O : Opportunity)

- นโยบายในการพัฒนาระดับประเทศ ภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยี

อุปสรรค (T : Threat)

- ขาดผู้ประกอบการที่มีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้น ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (Swot)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้น

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. สภาพอาคารสำนักงานมีความสะดวก พื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้นเดินทางสะดวก</p> <p>๓. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรที่มีอัตรา และตำแหน่ง ยังบรรจุไม่ครบทุกอัตรา</p> <p>๓. บุคลากรโอน (ย้าย) ไปหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงาน อบอุ่นในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน</p> <p>๒. ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น จากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้น มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. งานพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. งานพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. งานพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. งานพัฒนาด้านพลังงาน เศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว
๖. งานพัฒนาส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญา
๗. งานพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาคม องค์การภาคเอกชน
๔. การกำกับดูแล ช่วยเหลือสนับสนุน การประเมินผล และการควบคุมผลลัพธ์องค์กรเพื่อ

การพัฒนาศักยภาพขององค์กร และบุคลากร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา ตามรายละเอียดดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๘ อัตรา
๒. พนักงานครู	จำนวน ๗ อัตรา
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๗ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๖ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับงานช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล และสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจะจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารงานสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสารจิตสำนึกด้วยสิ่งแวดล้อม งานวางแผนการจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง การเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดส่วนราชการภายใน

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๕ งานธุรการ		
๑.๖ งานวิชาการและแผนงาน	๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ	
๑.๗ งานงบประมาณ		
๑.๘ งานชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๙ งานส่งเสริมกิจการสภา	๑.๗ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๓ งานการเงินและบัญชี	๒.๓ งานการเงินและบัญชี	
๒.๔ งานพัสดุ	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๕ งานธุรการ	๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๓.๕ งานธุรการ	๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	๔.๒ งานการศึกษานอกระบบและตาม อัธยาศัย	
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	
๔.๔ งานธุรการ	๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	๖.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	
	๖.๒ งานบริการสาธารณสุข	
	๖.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
	๖.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มอัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มอัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้คุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอนจากสำนักปลัด
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอนจากสำนักปลัด
กองการศึกษา (๑๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้คุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสุเหร่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งจัดสรรจากกรม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา) รอรับจัดสรรจากกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งจัดสรรจากกรม (ว่าง ๑ อัตรา)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลิ่งชัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งจัดสรรจากกรม (ว่าง ๑ อัตรา)
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรจากกรม (ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งจัดสรรจากกรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่างาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งจัดสรรจากกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งจัดสรรจากกรม
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๕	๕๘	๕๘	๔	+๓	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด	๑๕	๑๕	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
กองคลัง	๘	๘	๘	๘	+๒	-	-	
กองช่าง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขฯ	-	-	๕	๕	-	+๓	-	ตัดโอนจากสำนักปลัด ๒ ตำแหน่ง
กองการศึกษา ฯ	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๕	๕๘	๕๘	-	-	-	

๒) การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	อบต.ตลิ่งชัน	อบต.นาหว้า
๑. ขนาด	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
๒. งบประมาณ ตั้งจ่าย ๒๕๖๖	๖๕,๒๔๓,๐๐๐	๕๑,๓๘๐,๐๐๐
๓. จำนวนส่วนราชการ	๕ ส่วนราชการ	๕ ส่วนราชการ
พนักงานส่วนตำบล (คน)	ตามกรอบ ๒๗ ตำแหน่ง	ตามกรอบ ๒๗ ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ (คน)	ตามกรอบ - ตำแหน่ง	มีนครอง ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	ตามกรอบ ๑๔ ตำแหน่ง	มีนครอง ๙ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	ตามกรอบ ๓ ตำแหน่ง	มีนครอง ๘ ตำแหน่ง
ข้าราชการครู (คน)	ตามกรอบ ๗ ตำแหน่ง	มีนครอง ๔ ตำแหน่ง
รวมตำแหน่งทั้งสิ้น	๕๑ ตำแหน่ง	๔๙ ตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำล้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

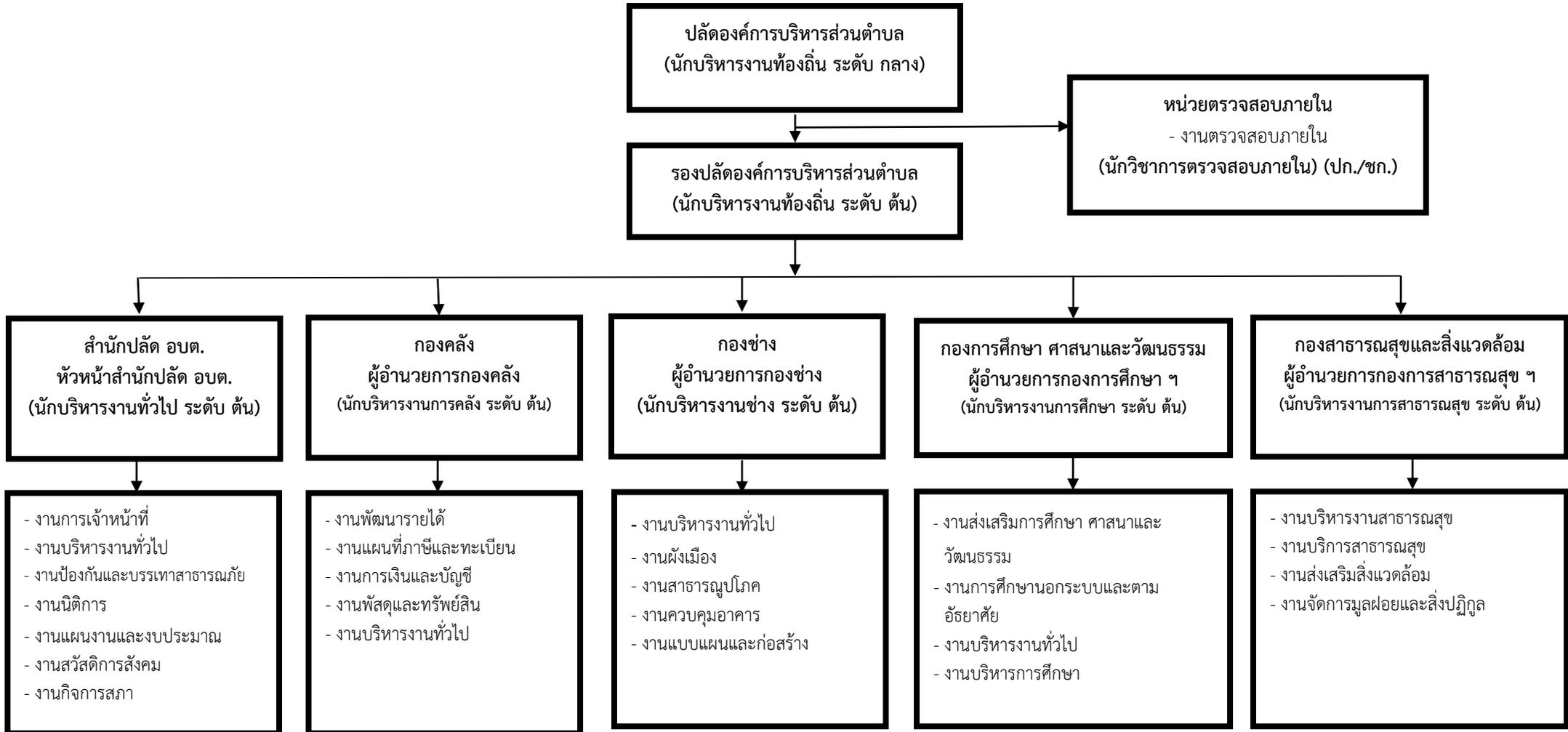
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำล้างที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำล้างคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน			ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(๓)						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๘๙๑,๙๖๐	๙๑๓,๙๒๐	๙๓๖,๖๐๐	(๕๘,๕๖๐)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๐๐๐	๕๙๘,๓๒๐	๖๑๕,๒๔๐	๖๓๓,๒๔๐	(๔๔,๙๒๐)	
สำนักปลัด (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๓๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๙,๘๐๐	๖๐๗,๓๒๐	๖๒๕,๓๒๐	(๔๔,๒๘๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๔๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๖๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๒,๗๖๐	๕๒๘,๘๔๐	๕๔๕,๕๒๐	(๑๑,๕๕๐)	
๕	นิติกร	ปก/ชก.	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๔๙,๒๔๐	๔๔๙,๒๔๐	๔๕๓,๒๔๐	(๓๕,๗๗๐)	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๕๓๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๒,๙๖๐	(๔๔,๒๘๐)	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๙๒๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๔,๔๔๐	(๒๐,๗๗๐)	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๒๘,๖๘๐	๓๔๐,๙๒๐	(๒๕,๕๗๐)	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๔๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๔๓๙,๙๒๐	๔๕๓,๓๖๐	๔๖๗,๑๖๐	(๓๕,๕๔๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๘,๔๘๐	๒๖๘,๕๖๐	๒๗๙,๐๐๐	(๒๐,๗๘๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๖๔	๑๒๑,๙๔๐	๑๒๖,๘๖๐	๑๓๑,๙๒๔	(๙,๗๗๐)	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๘,๒๘๐	๑๘๕,๘๘๐	๑๙๓,๐๘๐	(๑๕,๓๖๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	(๑๓,๘๘๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๕,๘๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๕	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๗๕,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๖๓๕,๘๘๐	๖๕๓,๗๖๐	๖๗๘,๒๔๐	(๔๗,๙๙๐)	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๒,๑๒๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๘๘,๗๖๐	(๓๗,๔๑๐)	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๓,๑๖๐	๓๓๕,๐๔๐	๓๔๗,๒๘๐	(๒๕,๔๗๐)	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๙,๘๘๐	(๒๑,๑๔๐)	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๓,๓๒๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๕๙,๙๖๐	(๓๕,๙๙๐)	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๔๗,๘๐๐	๒๕๗,๒๔๐	๒๖๖,๐๔๐	(๑๖,๙๒๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๔,๖๐๐	(๑๗,๓๑๐)	
พนักงานจ้าง																			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๕,๘๘๐	(๑๑,๕๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(๓)						
				จำนวน (คน)	(๑)	(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๓๘,๗๔๐	๕๕๒,๓๖๐	๕๖๕,๙๘๐	ว่างเต็ม
๒๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๘๐,๐๔๐	๓๙๑,๔๔๐	๔๐๓,๐๘๐	(๓๐,๒๙๐)
๒๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๗๔,๖๔๐	๓๘๖,๑๖๐	๓๙๘,๐๔๐	(๓๐,๒๙๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๙๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๖๐๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๑๑,๘๐๐	(๑๕,๙๒๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๖๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	(๑๓,๘๘๐)
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๓๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๖๔๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๕๒,๑๖๐	(๑๑,๒๗๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	(๑๑,๙๕๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๐๐	๗,๒๐๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๑,๕๐๐	๑๖๒,๒๐๐	(๑๑,๕๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	+๑	-	-	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๒,๐๘๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๑๖,๐๘๐	(๒๓,๓๔๐)
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	(ป.ง./ช.ง.)	๑	-	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๕,๘๘๐	ว่างเต็ม
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๙,๘๐๐	๖๐๖,๗๒๐	๖๒๔,๗๒๐	(๔๔,๒๘๐)
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๗๕,๒๐๐	๔๘๘,๖๔๐	(๓๗,๔๑๐)
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๐๐	๗,๒๐๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๑,๕๐๐	๑๖๒,๒๐๐	ว่างเต็ม
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๓๔๐	๑๘๖,๕๔๐	(๑๓,๘๘๐)

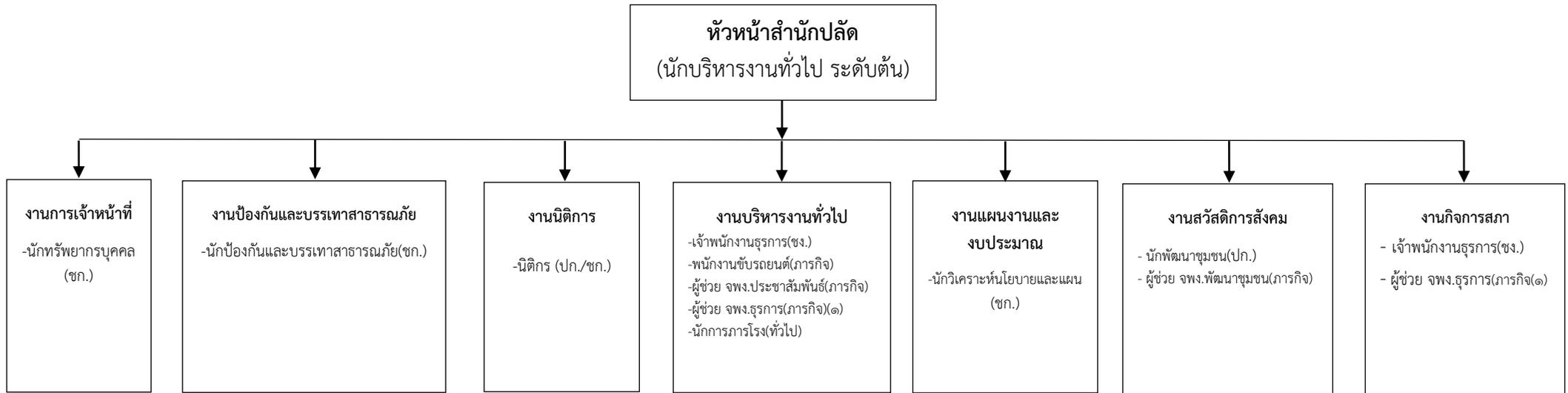
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสุหร่ว																			
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๔๖	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑											เงินอุดหนุน
๔๗	ครูผู้ช่วย		๑	-			๑	๑	๑											รอกจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																			
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑											เงินอุดหนุน(ว่าง)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลิ่งชัน																			
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๕๐	ครู	คศ.๒	๒	๒			๒	๒	๒											เงินอุดหนุน
๕๑	ครูผู้ช่วย		๑	-			๑	๑	๑											รอกจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																			
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๐๘๐		เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่างาม																			
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๕๔	ครู	คศ.๒	๒	๑			๒	๒	๒											เงินอุดหนุน(ว่าง ๑ อัตรา)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																			
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๐๘๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																			
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่าง
(๕)	รวม		๕๘	๓๙	๑๓,๐๗๖,๑๖๐		๕๖	๕๘	๕๘	๔	+๓	-	๔๙๓,๖๐๐	๑,๔๕๑,๒๘๐	๕๑๐,๘๖๔	๑๔,๑๓๘,๓๘๐	๑๖,๕๖๗,๐๐๐	๑๖,๒๘๐,๒๒๔		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๗๗๕,๘๑๒	๒,๓๓๖,๖๔๐	๒,๔๔๒,๐๓๔		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๙๑๔,๑๙๒	๑๘,๙๐๓,๖๔๐	๑๘,๗๒๒,๒๕๘		
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๖๗,๒๐๐,๒๙๐	๖๙,๒๑๖,๒๙๘	๗๑,๒๘๙,๗๘๖		
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐															๒๓,๖๘	๒๗,๓๑	๒๖,๒๖		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้มชั้น



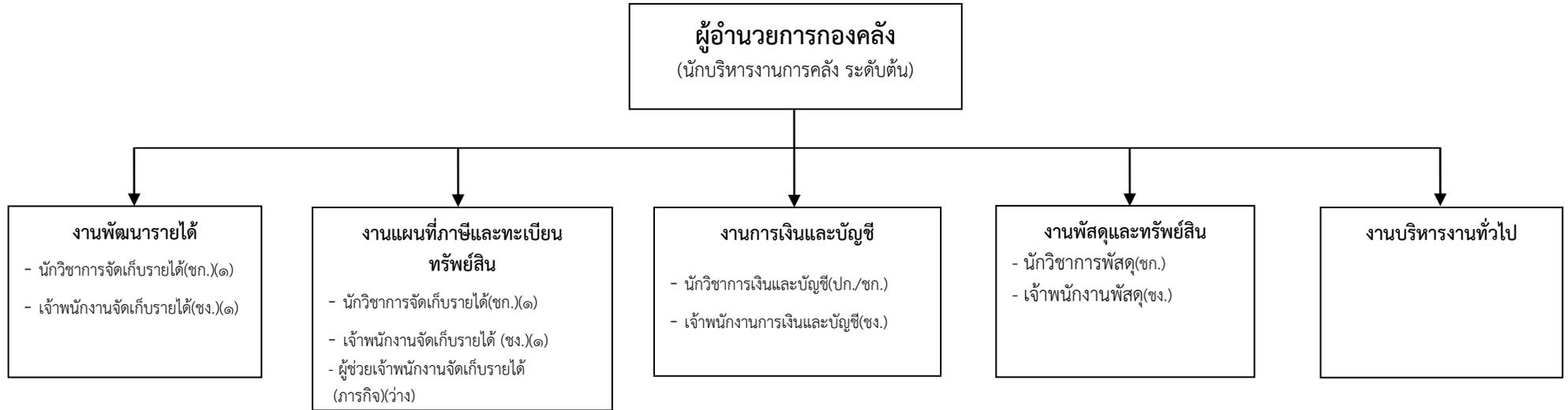
ผังการกำหนดโครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
จำนวน	๑	๔	๑	๒	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	๑	๑

ผังการกำหนดโครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
จำนวน	๑	๓	-	๓	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-

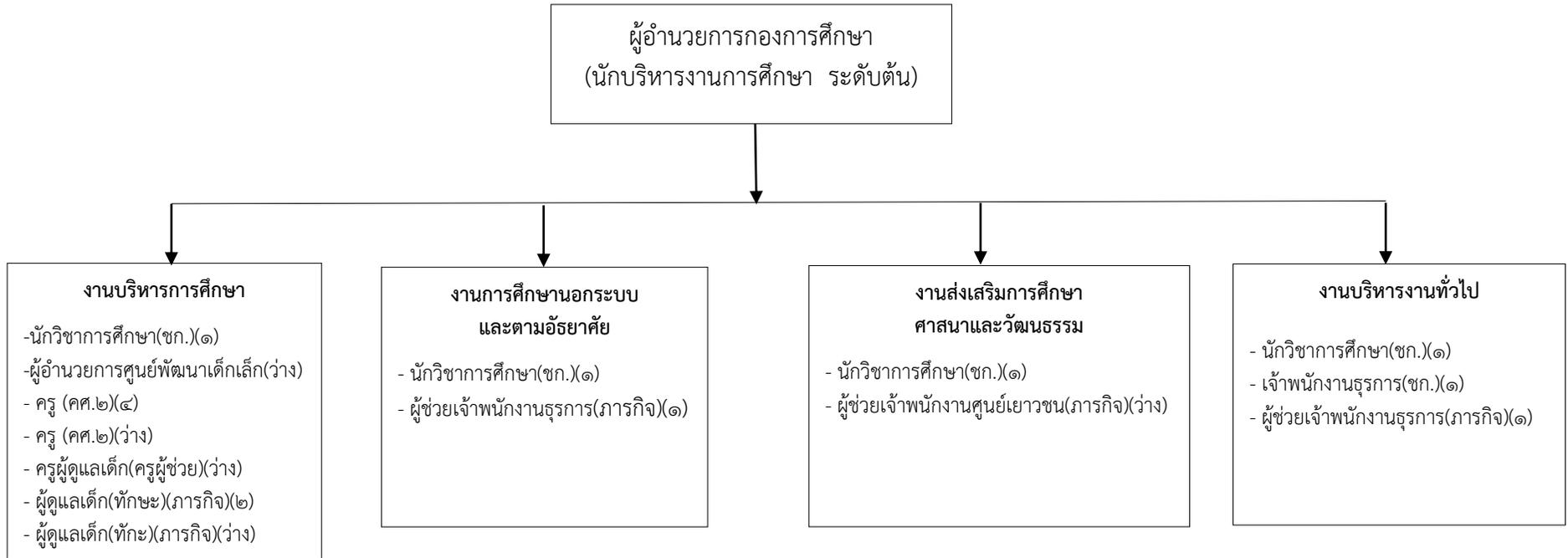
ผังการกำหนดโครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	๒	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๕	-	-

ผังการกำหนดโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			อส.	พนักงานครูส่วนตำบล					
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.		ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑		-	-	๔	-	-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-

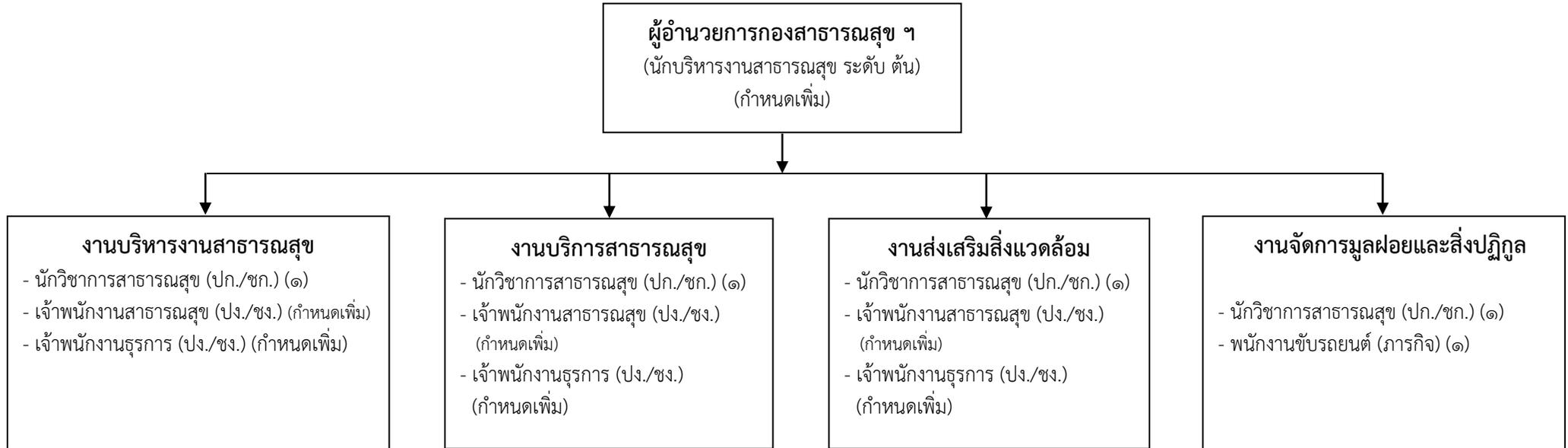
ผังการกำหนดโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)(ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	-

ผังการกำหนดโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	๑	-

ประเภท	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายธีรวิชชุ์ สายควรเกย	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๕๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	๗๐๒,๗๒๐
๒	นางกุลณสร ทีปจรัสกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๕๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๙,๘๘๐
๓	สำนักปลัด อบต. นางสาวจิตรา ใจแข็ง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๑,๓๖๐
๔	นางสาววันเพ็ญ วุฒิพันธุ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	-	-	๕๓๑,๓๖๐
๕	นางสาวมารีเยะ หมัดอะดัม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๙๘,๖๐๐
๖	นายสมปราชณา กักใหญ่	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๗	นางสาววนิดา ชูปัญญา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘	นายณัฐวุฒิ อธิโนปญวัฒน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๙	นายอัปตูลฮากีม สาเล่เบน	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๒๖,๔๘๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๒๖,๔๘๐
๑๐	นางสาววันที บุตรมานะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายหวันยุสบ หมัดเหล็ม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นางสาววาริอัน ยี่แหล่หมั่น	สารสนเทศศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๙,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	นายหวั่นรอชี อิมิ่ง	ปวส. (บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๓๖๐ (๑๒,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๓๖๐
๑๔	นางสาวกสิณา มะเต	ศศ.บ(สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายกรรียา เรือมา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	กองคลัง นางสาวธิดาพร สุวรรณโณ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๕๗-๓๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๗-๓๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๙๓,๗๖๐ (๔๙,๔๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	๖๓๕,๗๖๐
๑๗	นางสาวภาวดี กระบัตร์	บร.บ.(การบัญชี)	๕๗-๓๐-๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๗-๓๐-๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๘	นางสาวนิรมล แซ่ลิ้ม	บร.บ.(การจัดการทั่วไป)	๕๗-๓๐-๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๗-๓๐-๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๕๕,๕๕๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๕๐
๑๙	นางวาริพร ทองช่วย	บร.บ.(การตลาด)	๕๗-๓๐-๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๗-๓๐-๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๐	นางสาวสุกัญญา มะเต	บร.บ. (การบัญชี)	๕๗-๓๐-๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๗-๓๐-๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๒๖,๔๘๐ (๓๕,๕๕๐X๑๒)	-	-	๔๒๖,๔๘๐
๒๑	นางสาวอุไรพร หนูทอง	ปวส. (การตลาด)	๕๗-๓๐-๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๗-๓๐-๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐X๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๒๒	นางสาวจาวรธรรม แก้วหนูนวล	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๗-๓๐-๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๗-๓๐-๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒๒,๒๘๐ (๑๘,๕๑๐X๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๘๐
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฐธิชา หล้าเข็ม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	กองช่าง ว่าง		๕๗-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๗-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		๔๐๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๕	-ว่าง-		๕๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๖	นางสาวอลิสรา หัสราม	บ.บ.บ (การจัดการทั่วไป)	๕๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๗	-ว่าง-		๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๘	-ว่าง-		๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๙	นายพรสิทธิ์ ทองหนู	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายปรีชา พรหมใหม่	ปวช.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๘๘๐
๓๑	นางสาวเบญจันนี นิตัง	ปวส.(เทคนิคสถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๐๔๐
๓๒	นางสาวพิชชาภา ชนะชัย	ปวช.(การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๒๓,๙๖๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๙๖๐
๓๓	นายฤกษ์ณะ หมานหมิต	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวเจษฎิรี โต๊ะหวัง	วท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง		๕๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๓๖	นายอดิโนนธ์ บากอสิติ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๕๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๓๗	-ว่าง-		๕๗-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๕๗-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒๙๗,๙๐๐
๓๘	-ว่าง-		๕๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๕๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๙	-ว่าง-		-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๔๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางวราพิณท์ภัส ปัจฉิมศิริ	ค.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๕๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๔๑	นางรอฮานี เกตุสุวรรณ	ค.บ.(ภาษาไทย)	๕๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๔๒	นางกนกพิชญ์ วรรณกานนท์	อนุปริญญา (วารสารและการประชาสัมพันธ์)	๕๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐X๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๔๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ว่าง-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๔	นางสาวอัจฉิมา สะเม็าะ	บธ.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๗๒๐ (๑๒,๘๑๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๗๒๐
๔๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสุพรรษา</u> -ว่าง-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รออนุมัติจัดสรร
๔๖	นางสาวฟาตีหะลิ๊ะ อารี	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	คศ.๒	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	คศ.๒	๓๑๔,๒๘๐ (๓๑,๑๒๐X๑๒)	-	-	จัดสรรจากกรม
๔๗	-ว่าง-		-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-				รอจัดสรรจากกรม
๔๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐			(ว่างเดิม)
๔๙	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดลิ่งชัน</u> -ว่าง-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รออนุมัติจัดสรร
๕๐	นางคอสิณี สิงหาต	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	คศ.๒	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	คศ.๒	๓๖๔,๒๐๐ (๓๐,๓๕๐X๑๒)	-	-	จัดสรรจากกรม
๕๑	นายจำลอง อุเส็น	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๖	ครู	คศ.๒	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๖	ครู	คศ.๒	๓๐๖,๖๐๐ (๒๕,๕๕๐X๑๒)	-	-	จัดสรรจากกรม
๕๒	-ว่าง-		-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-				รอจัดสรรจากกรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๕๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางชอติเยาะ บินหมัด	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๖๐, (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางม -ว่าง-		-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รออนุมัติจัดสรร
๕๕	-ว่าง-		๕๗๓๐๘๖๖๐๐๗๒	ครู	คศ.๒	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	จัดสรรจากกรม
๕๖	นางศิริพร อุเส็น	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๗๔	ครู	คศ.๒	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๗๔	ครู	คศ.๒	๓๗๓,๔๔๐	-	-	จัดสรรจากกรม
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฐชา คงเส้น	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๖๐, (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๕๘	หน่วยตรวจสอบภายใน ว่าง		๕๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งชั้น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ของตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....