



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้ม
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลิงชั้น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๑
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
๓. สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น	
๔. สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช	
๕. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชันอำเภอบ้านนา จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

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

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

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

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานและระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

๒.๖ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชันสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลตลิ่งชัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้นักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอท่าศาลาอยู่ห่างจากตัวอำเภอท่าศาลาประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๖๐,๖๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๗,๘๙๑ ไร่ สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบเชิงเขา ลาดเทจากเทือกเขาหลวงทางด้านตะวันตกลงสู่ตะวันออก มีคลองกลายไหลผ่าน ลักษณะเดิมเป็นดินร่วน มีหมู่บ้านความรับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้านจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๙๒๐ คน แยกเป็นชาย ๔,๔๖๐ คน หญิง ๔,๔๖๐ คน ทั้งนี้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำสวน เช่น สวนยางพารา ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ รับจ้างและค้าขาย โดยเฉพาะการทำสวนผลไม้ มีการผลิตทุเรียน เงาะ มังคุด นอกฤดูกาล สามารถสร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในตำบลได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนดังนี้

สภาพปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาด้านสังคม

- ๑.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๑.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง

- ๑.๔ การเล่นเกมพนัน และอบายมุขต่าง ๆ
- ๑.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๑.๖ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ๑.๘ ปัญหาความยากจน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สินค้าทางการเกษตรราคาไม่แน่นอนและราคาตกต่ำ
- ๒.๒ ผลผลิตไม่มีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการ เพราะเกษตรกรขาดความรู้ด้านวิชาการ
- ๒.๓ ขาดอาชีพเสริมทำให้ราษฎรที่ว่างงานไม่มีรายได้
- ๒.๔ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ๒.๕ ต้นทุนในการผลิตสูง
- ๒.๖ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ งบประมาณในการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กมีไม่เพียงพอ
- ๓.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ๓.๓ ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารการใช้น้ำ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตुरบกวน หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ
- ๕.๔ หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน
- ๖.๔ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดแหล่งความรู้ เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือพิมพ์ไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ โรงเรียนในตำบลยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ฯลฯ
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริมและเผยแพร่

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๙. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๙.๑ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖^๑ (๒), มาตรา ๖๗^๒ (๑) และมาตรา ๖๘^๓ (๓))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘^๓ (๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘^๓ (๒))
- (๔) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖^๑ (๔))
- (๕) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖^๑ (๕))
- (๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖^๑ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗^๒ (๕) และมาตรา ๑๖^๑ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗^๒ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖^๑ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖^๑ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖^๑ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖^๑ (๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗^๒ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖^๑ (๒๙)) และมาตรา ๖๗^๒ (๔))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖^๑ (๑๗))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๑๖^๑ (๒๕) และมาตรา ๖๘^๓ (๑๓))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑ (๒๐))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖^๑ (๒๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖^๑ (๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖^๑ (๓๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘^๓ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘^๓ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘^๓ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘^๓ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘^๓ (๑๑))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖^๑ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗^๒ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗^๒ (๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘^๓ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖^๑ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑ (๒๐))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖^๑ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖^๑ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖^๑ (๑๖))
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘^๓ (๙))
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖^๑ (๓๑))
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗^๒ (๙))

หมายเหตุ -มาตรา ๑๖^๑ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 -มาตรา ๖๗^๒, ๖๘^๓ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึงขั้น ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOTAnalysis รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ มีดังนี้

- หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมชาติ ธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังต่อไปนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

๑.๒ ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์ในการคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย

๑.๓ ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น

๑.๔ ร้อยละของครัวเรือนได้รับความสะดวกจากการติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรม ในการส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ

๒.๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

๓.๑ ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

๓.๒ ร้อยละของคดีเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่ลดลง

๓.๓ ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

๓.๔ ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือเพิ่มขึ้น

๓.๕ ร้อยละของประชาชนที่หันมาออกกำลังกายเพิ่มขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

๔.๑ ร้อยละของเด็กก่อนวัยก่อนเกณฑ์ที่ได้รับการอบรมและดูแลจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้น

๔.๒ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน

๔.๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๕.๑ ร้อยละของประชาชนที่ได้รับบริการด้านสาธารณสุข

๕.๒ ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชุมชนเพิ่มขึ้น

๕.๓ ร้อยละของโรคติดต่อลดลง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ อบต.เพิ่มขึ้น

๖.๒ ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๗.๑ จำนวนการการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๗.๒ ร้อยละของครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๗.๓ ร้อยละของครัวเรือนที่ไม่ถูกรบกวนจากมลพิษเพิ่มขึ้น

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น

๑. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในตำบล

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีและปรับปรุงระบบประปาหรือแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

บริโภค

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีระบบไฟฟ้าให้เพียงพอและติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้

ครอบคลุม

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ป้องกันและส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดี

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

๒.๓ สนับสนุนควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๒.๔ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๒.๕ รมรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

๓.๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตรและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะและบริบทของท้องถิ่น

๓.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนพึ่งตนเองเพื่อนำไปสู่สังคมที่ยั่งยืน

๓.๓ สนับสนุนการผลิตเพื่อลดต้นทุนและรายจ่ายเพื่อเพิ่มรายได้

๓.๔ พัฒนาฝีมือและการผลิตโดยการฝึกอบรมให้ความรู้

๔. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔.๒ ส่งเสริมการศึกษา

๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อสร้างพัฒนาการทางสมองของเด็กให้มีความพร้อม

๔.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะ วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกชนิด

๔.๕ ส่งเสริมกิจกรรมและประเพณีทางศาสนา

๕. นโยบายด้านการจัดระเบียบชุมชน

๕.๑ เสริมสร้างความเป็นชุมชนเข้มแข็ง

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ราษฎร

๖. นโยบายด้านการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมทุกระดับ

๖.๓ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างกว้างขวาง

๖.๔ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันสมัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร

๖.๕ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๖.๖ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานโดยการจัดอบรมหรือส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๖.๗ ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวมเพื่อป้องกันปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๘ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการนำระบบแผนที่ภาษีมาพัฒนาและดำเนินการจัดเก็บรายได้ต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้

๗. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๗.๑ อนุรักษ์ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๗.๓ พัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ

๘. นโยบายการพัฒนาด้านอื่น ๆ

- กิจกรรมใดที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น พัฒนาตามสภาพความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนและศักยภาพของท้องถิ่นเป็นหลัก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร	จุดแข็ง (Strength) ๑. ข้าราชการการเมืองมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. การกระจายอำนาจทำให้บทบาทในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ๓. มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๔. มีการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นระบบตามภารกิจ ๕. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำให้การบริหารจัดการรวดเร็ว สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ๖. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๗. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณมากขึ้น	โอกาส (Opportunity) ๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของตนทางการเมือง ๒. ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ๔. ความมีเสถียรภาพของรัฐบาลช่วยผลักดันการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น ๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลกับภาคประชาชนในชุมชนจัดการบริหารท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. การเผยแพร่ข้อมูลของราชการฝ่ายบริหารมีน้อยทำให้ประชาชนไม่มีความคล่องตัว ๒. ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ๓. ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของ อบต. ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ๕. ในการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๖. การแก้ไขปัญหาไม่ตรงความต้องการเท่าที่ควร	อุปสรรค (Threat) ๑. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันประชาชนต้องทำงานส่วนตัวมากขึ้น ไม่ค่อยมีเวลาเป็นส่วนรวม ๒. มีความแตกต่างทางความคิดเห็นด้านการเมืองในพื้นที่ ๓. ความเป็นหนึ่งเดียวกันในสภาท้องถิ่นทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความล่าช้าไม่ราบรื่น

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strength) ๑. อาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการสร้างรายได้ ๒. มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว เงาะมังคุด ทุเรียน ยางพารา พืชผักต่าง ๆ ๓. ท้องถิ่นมีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย ๔. ท้องถิ่นมีเงินทุนให้เกษตรกรยืมในโครงการเศรษฐกิจชุมชน ๕. ท้องถิ่นส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ	โอกาส(Opportunity) ๑. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพเสริมให้กับผู้มีรายได้ต่ำและว่างงาน ๒. ฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ ๔. บริการความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตร ๕. ลดต้นทุนการผลิต โดยการผลิตปุ๋ยขึ้นใช้เอง ๖. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. สินค้าทางการเกษตรคุณภาพต่ำ ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓. เมื่อเสร็จฤดูเก็บเกี่ยวราษฎรจะมีการว่างงาน ๔. ต้นทุนในการผลิตสูง	อุปสรรค (Threat) ๔. ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มเกษตรกร ๕. กลุ่มอาชีพบางกลุ่มขาดเงินทุน และความรู้ในการพัฒนาอาชีพของตน ๖. ประชาชนในพื้นที่ยังมีรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่ไม่กระตือรือร้น รักความสบาย บางส่วนยังถูกมอมเมาด้วยอบายมุขต่าง ๆ
๓. การพัฒนาด้านสังคมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จุดแข็ง (Strength) ๑. ท้องถิ่นมีโรงเรียน ๕ โรงเรียน และมีศูนย์พัฒนา ๒. เยาวชนคนรุ่นใหม่มีความรู้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓. ประชาชนมีการตื่นตัวในการพัฒนาวิชาการทางการศึกษา ๔. การมีการบริการทางการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพคน ๕. มีแหล่งความรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสารประจำตำบล ๖. มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน ๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๘. มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้ชุมชนมีความรักสามัคคี	โอกาส(Opportunity) ๑. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน ๓. ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษา แสวงหาความรู้ ๔. มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่ อบต.

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. การพัฒนาด้าน สังคมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (ต่อ)	จุดแข็ง (Strength) (ต่อ) ๙. ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจที่ ดีงามรักพวกพ้อง รักถิ่นฐาน รักความ ยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้าง เหนียวแน่น	
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. คนรุ่นเก่ามีการศึกษาน้อย ๒. เยาวชนให้ความสำคัญกับการศึกษา นอกพื้นที่ ๓. คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม แทรกแซงทำลายวัฒนธรรม ประเพณีดั้ง เดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของชาวบ้าน	อุปสรรค (Threat) ๑. การเดินทางไปศึกษาเล่าเรียนไม่ สะดวก ๒. ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำ ให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติด อยู่กับวัตถุ และการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย แพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
๔. การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength) ๑. การคมนาคม ถนนหนทาง อยู่ใน สภาพที่ใช้การได้ ๒. ท้องถิ่นให้ความสำคัญกับด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ๓. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการ การเกษตร ๔. มีระบบประปาไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ๕. มีไฟฟ้าทั่วถึง ในการอำนวยความสะดวก ต่อการดำรงชีวิต	โอกาส(Opportunity) ๑. ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นให้ ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. งบประมาณในการพัฒนาส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนไม่มี สภาพที่ดีพอถนนเป็นดิน หินคลุก เป็น หลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก เท่าที่ควร ๒. เส้นทางคมนาคมไม่ทั่วถึง ๓. ไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์ ยังไม่ทั่วถึง ตามความต้องการของประชาชน ๔. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทั้ง ตำบล ๕. ขาดน้ำในการทำเกษตรในฤดูร้อน	อุปสรรค (Threat) ๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มบางส่วน ทำ ให้เกิดน้ำท่วม และน้ำขัง เวลาฝนตก ทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และ ถูกน้ำกัดเซาะ ๒. ขาดงบประมาณในการก่อสร้างถนน คอนกรีตให้เพียงพอกับความต้องการ ของประชาชน ๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบ ประปาไม่เพียงพอ

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๕. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย	จุดแข็ง (Strength) ๑. คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดี บริการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ๒. มีสถานอนามัยให้บริการ ๒ แห่ง ๓. มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ และโรคต่าง ๆ ๔. มีอาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถ อาสาพัฒนาระบบสาธารณสุขในชุมชน	โอกาส(Opportunity) ๑. มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ๒. ได้รับความร่วมมือ การรักษาพยาบาลที่เกินขีดความสามารถของอบต. จากโรงพยาบาลอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอบ้าน
	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพไม่ดีพอ ขาดการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ ๒. โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ และอยู่ห่างไกล ๓. การแพร่กระจายของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ และโรคอื่น ๆ และยาเสพติด - มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ๔. งบประมาณการส่งเสริมด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ	อุปสรรค (Threat) ๑. ปัญหาสุขภาพของประชาชนไม่ได้รับการรักษาทันเวลาที่ ๒. สวัสดิการด้านการรักษาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ๓. มีสถานให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและบุคลากรมีน้อย
๖. การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ สังคม กีฬา และ นันทนาการ	จุดแข็ง (Strength) ๑. ท้องถิ่นให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการแก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ๒. ท้องถิ่นในการส่งเสริมด้านการกีฬากับ โรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล ๓. มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น กรรมการหมู่บ้าน กองทุนหมู่บ้าน และกลุ่มสัจจะของหมู่บ้าน ๔. องค์กรของชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. องค์กรชุมชนใช้หลักประชาธิปไตย	โอกาส(Opportunity) ๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ถูกทอดทิ้งมีการดูแลจากท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ๒. ท้องถิ่นให้ความสำคัญด้านกีฬา แก่โรงเรียน และหมู่บ้าน

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๖. การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ สังคม กีฬา และ นันทนาการ (ต่อ)	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ กีฬา และแหล่งนันทนาการ ๒. ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาวัยรุ่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	อุปสรรค (Threat) ๑. ปัญหาสุขภาพของประชาชนไม่ได้รับการรักษาทันเวลาที่ ๒. สวัสดิการด้านการรักษาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ๓. มีสถานที่บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และบุคลากรมีน้อย

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลี้จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๗. การพัฒนาเด็ก และเยาวชน
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นจี่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา และจากการวิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๗.๑ สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

$$\begin{aligned} \text{จำนวนตำแหน่ง} &= \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}} \\ \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} &= ๒๓๐ \text{ วัน} \\ &= ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง} \\ &= ๖ \text{ ชั่วโมง} = ๑ \text{ วันทำการ} \end{aligned}$$

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

หนึ่งปีมี	๕๒	สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	๕	วัน
หนึ่งปีจะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันลาในปีหนึ่ง	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการในปีหนึ่งคือ	๒๓๐	วัน

(๑ วัน ชั่วโมงทำงาน ๖ ชั่วโมง ไม่นับเวลาพักเที่ยง ๑ ชั่วโมง และทำธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

หน่วยงาน/ภาระงาน	ระยะเวลาที่ใช้ต่อปริมาณทั้งปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
สำนักปลัด อบต.		
๑. งานบริหารทั่วไป	๕๕๒,๓๖๐	๖.๖๗
๒. งานนโยบายและแผน	๑๕๔,๑๘๐	๑.๘๖
๓. งานการเจ้าหน้าที่	๑๔๓,๖๒๐	๑.๗๓
๔. งานส่งเสริมการเกษตร	๑๒๕,๐๐๐	๑.๕๑
๕. งานบริหารสาธารณสุข	๕๘๐,๓๒๐	๗.๐๑
๖. งานพัฒนาชุมชน	๑๙๑,๓๑๐	๒.๓๑
๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑,๗๙๖,๕๖๐	๒๑.๖๙

หน่วยงาน/ภาระงาน	ระยะเวลาที่ใช้ต่อ ปริมาณทั้งปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๒,๓๒๐	๑.๓๖
กองคลัง		
๑. งานการเงินและบัญชี	๒๕๘,๙๖๐	๓.๑๓
๒. งานพัฒนารายได้	๑๙๕,๐๖๐	๒.๓๖
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒๖๑,๖๖๕	๓.๑๖
กองช่าง		
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง	๔๕๘,๔๐๐	๕.๕๓
๒. งานควบคุมอาคาร	๔๙๒,๔๘๐	๕.๙๕
๓. งานสาธารณูปโภค	๑๘๒,๑๓๐	๒.๒๐
๔. งานบริหารงานทั่วไป	๑๗๗,๐๒๐	๒.๑๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๒๒,๘๘๐	๑.๔๘

จากผลการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของสำนักปลัดมีจำนวนมากกว่าส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งเนื่องจากยังไม่มีมีการแยกส่วนอื่นออกไป เช่น ส่วนการศึกษา จึงทำให้ปริมาณความต้องการอัตรากำลังภายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

ในส่วนของกองช่าง ปริมาณงานก็เพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจาก ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า

สำหรับกองคลัง หากวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่า ยังขาดอัตรากำลังทางด้านงานการเงินและบัญชี ส่วนภารกิจด้านอื่น ๆ น่าจะเพียงพอแล้ว

และสำหรับหน่วยตรวจสอบภายใน หากวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่าเพียงพอแล้ว

๗.๒ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ที่มีการกำหนดส่วนราชการเท่ากัน และประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลกลาย องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยบุรี ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน ปรากฏดังนี้

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.ตลิ่งชัน	๓	๕๒,๑๐๘,๒๔๒	๒๓	-	๑๖	๓๙
๒	อบต.กลาย	๔	๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	๒๒	๔๙
๓	อบต.สระแก้ว	๔	๕๙,๓๑๐,๐๐๐	๒๙	๑	๑๐	๔๐
๔	อบต.ไทยบุรี	๔	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๑	๑๓	๓๒

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ รวมถึงได้ขอปรับปรุงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ยังได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. .๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘. ๒ การประเมินความต้องการกำลังคน

จากการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันกับความต้องการในอีก ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏดังนี้

หน่วยงาน/ภาระงาน	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่ขอ	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
สำนักปลัด อบต.						
๑. งานบริหารทั่วไป	๖	๓	-	๓	-	
๒. งานนโยบายและแผน	๒	๑	-	๑	-	
๓. งานการเจ้าหน้าที่	๒	๑	-	-	๑	
๔. งานส่งเสริมการเกษตร	๒	-	-	-	๒	ว่าง
๕. งานบริหารสาธารณสุข	๗	๑	-	๕	๑	
๖. งานพัฒนาชุมชน	๒	๑	-	๑	-	
๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๑	๙	-	๗	๕	
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง						
๑. งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-	๑	๑	ว่าง ๑
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	๑	-	๑	-	
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓	-	-	๒	๑	ว่าง
กองช่าง						
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง	๕	๑	-	๑	๓	ว่าง ๑
๒. งานควบคุมอาคาร	๕	๑	-	-	๔	ว่าง ๑
๓. งานสาธารณูปโภค	๒	-	-	๒	-	
๔. งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	-	๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑	ว่าง
รวม	๖๖	๒๒	-	๒๕	๑๙	

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พบว่า จำนวนบุคลากรที่พึงมี จำนวน ๖๖ คน แต่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน มีบุคลากรเพียง ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๑ ดังนั้นอัตรากำลังที่จะกำหนดเพิ่มคือ จำนวน ๑๙ อัตรา แต่เนื่องจากการขออัตรากำลังเพิ่มในแต่ละครั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

การวางแผนการใช้กำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้กำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น
๑	เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (หากไม่ติดขัดเรื่องข้อกฎหมาย)	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ
๒	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. จ้างเหมาบริการ
๓	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
๔	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ
๕	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. จ้างเหมาบริการ
๖	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core Functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้าง	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน
๗	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนพนักงานส่วนตำบลเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล
๘	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	๑. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ
๙	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอก เป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง	๑. พนักงานจ้าง (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ, เชี่ยวชาญพิเศษ)	๑. จ้างเหมาบริการ
๑๐	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑. จ้างเหมาบริการ(เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ ๔ ปี หรือ ทุก ๆ ๕ ปี เป็นต้น	๑. จ้างเหมาบริการ(เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
๑๓	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานจ้าง
๑๔	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	๑. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง
๑๕	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล (ในกรณีที่เป็นภารกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้าง (ในกรณีเป็นภารกิจสนับสนุน)

นอกจากนั้น ในการกำหนดประเภทบุคลากร ยังต้องคำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงาน ดังนี้

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือจ้างเหมาบริการแทน

และนำผลวิเคราะห์มาลงในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัด อบต.(๑๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณสมบัติ)								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักปลา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเจ้า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๐๕) พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๔	๕๘	๕๘	๕๘	+๔	-	-	

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)		เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม / ลด		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
				จำนวน (คน)			๒๕๖๗	๒๕๖๘							๒๕๖๙		
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด ศิริ	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๖	ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๔๔๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐	
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม	
๓๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม	
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๒,๒๒๐	
๔๐	พนักงานจ้าง																
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)																
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๐๘๐	๑๖,๓๔๐	
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๐๘๐	๑๖,๓๔๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๒,๕๑๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๒,๐๒๐	
๔๖	พนักงานจ้าง																
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																
๔๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๑๖๐	ว่างเดิม	
๔๙	กองช่าง (๑๕)																
๕๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๕๙,๕๒๐	๓๘,๕๑๐	
๕๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม	
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๒๐	๒๗๒,๗๒๐	๒๘๐,๘๔๐	๒๒,๐๕๐	
๕๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๕๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๘,๘๘๐	๒๘,๘๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำตัว (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)														
	พนักงานจ้าง														
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)														
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑								
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)														
๕๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๒๒,๗๖๐	๐	๑	๑								
๕๓	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑								
	หน่วยตรวจสอบภายใน														
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชท.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑								
(๕)	รวม	-	๕๕	๔๗	๑๐,๐๓๘,๗๘๐	๕๕	๕๕	+	๔						
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๖)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๖๑,๘๘๙,๖๒๑

๖๔,๘๘๙,๑๐๒

๖๘,๒๓๓,๓๐๗

๗๑,๖๔๔,๙๗๓

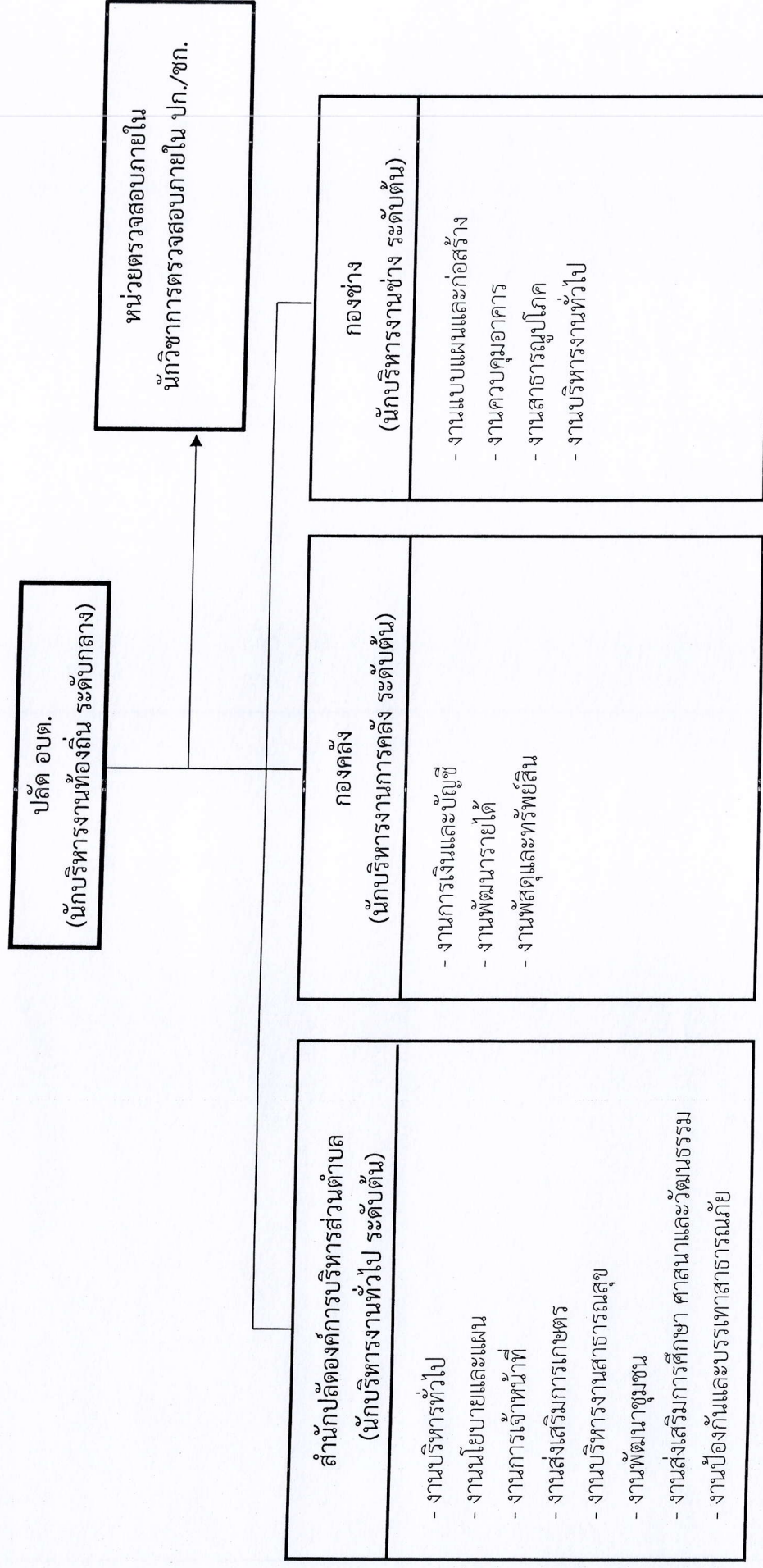
บาท

บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

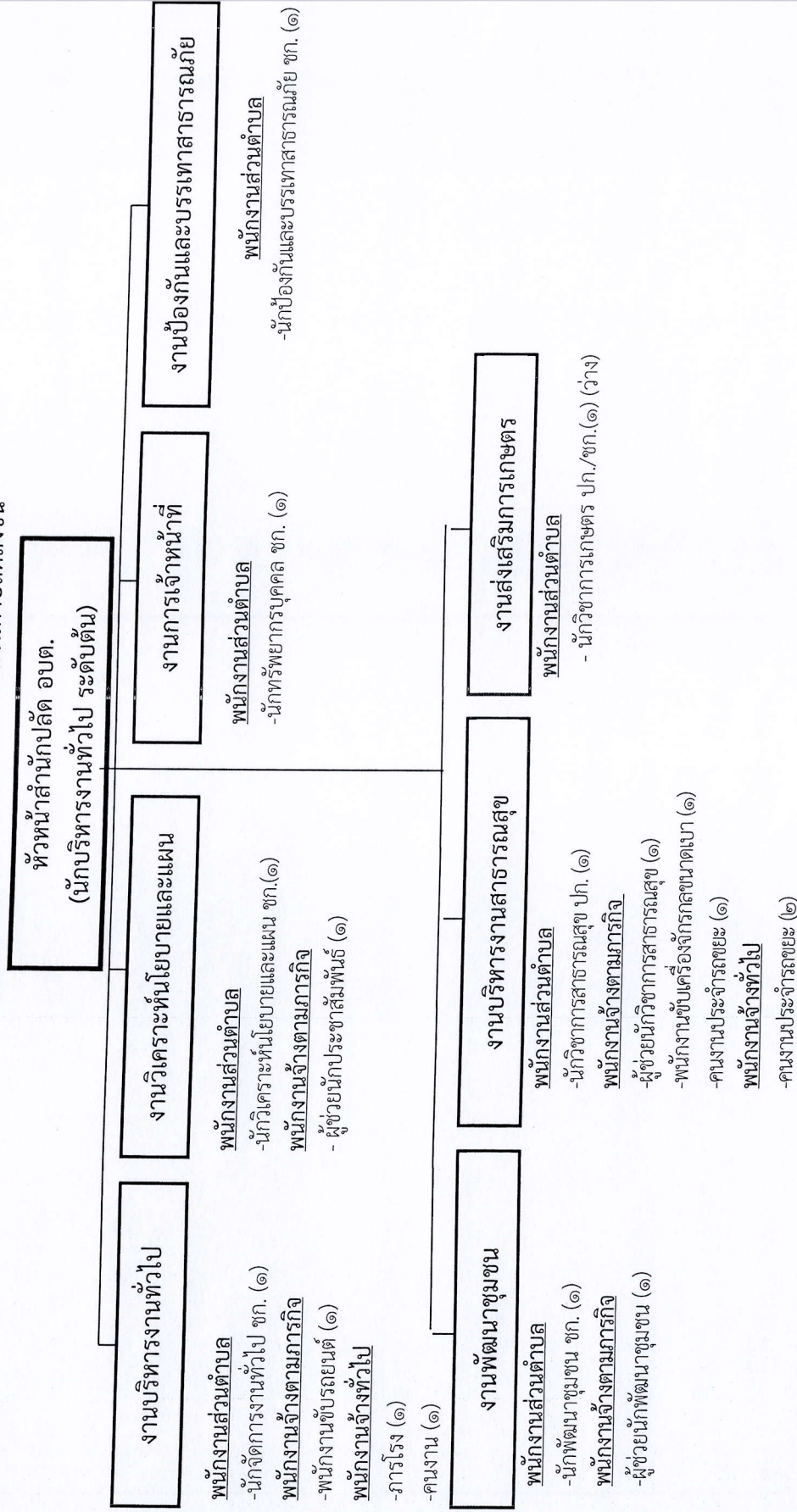
บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

๓๑



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ (ต่อ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักปลา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

- ครู อันดับ คศ.๓ (๑)

- ครู อันดับ คศ.๑ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนจันทร์

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

- ครู อันดับ คศ.๒ (๑)

- ครู อันดับ คศ.๑ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเจ้า

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

- ครู อันดับ คศ.๒ (๒)

- ครู อันดับ คศ.๑ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเขาวัด

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

- ครู อันดับ คศ.๒ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

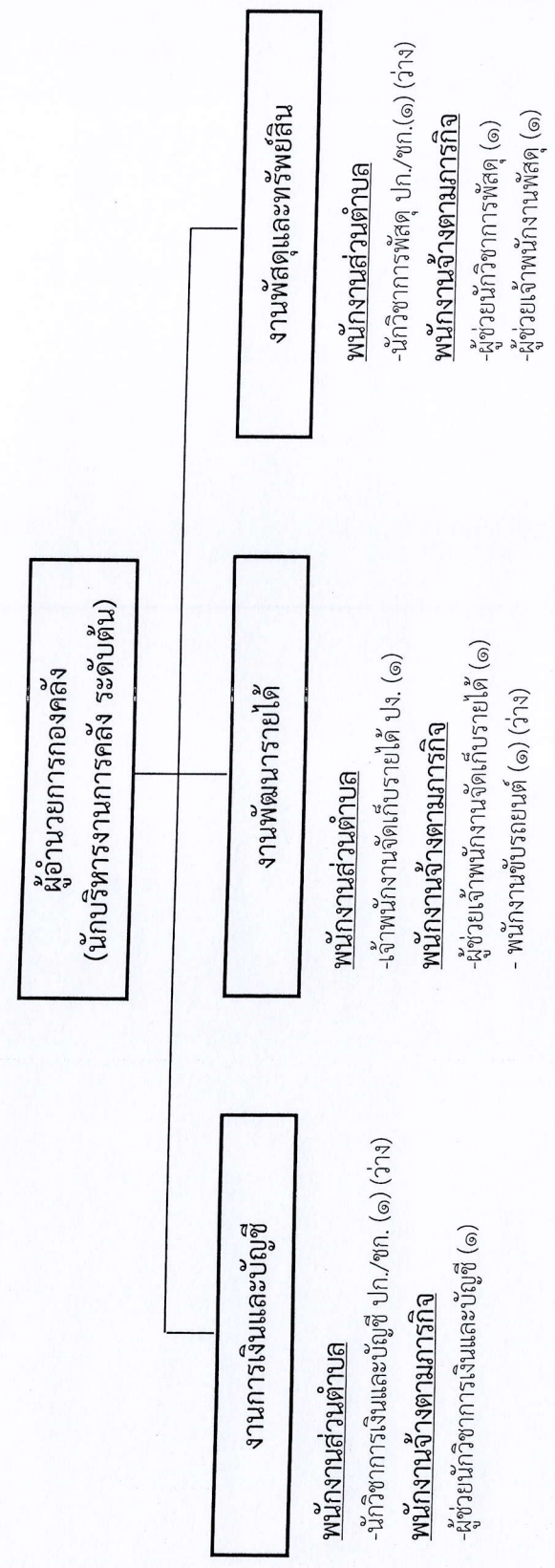
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		สายงานการสอบ		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	พง/ชง.	อศ.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ.สพด.	รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	-	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๘	-	-	-	-	-	๘	๔	-	-	-	๙	๘	๓๘

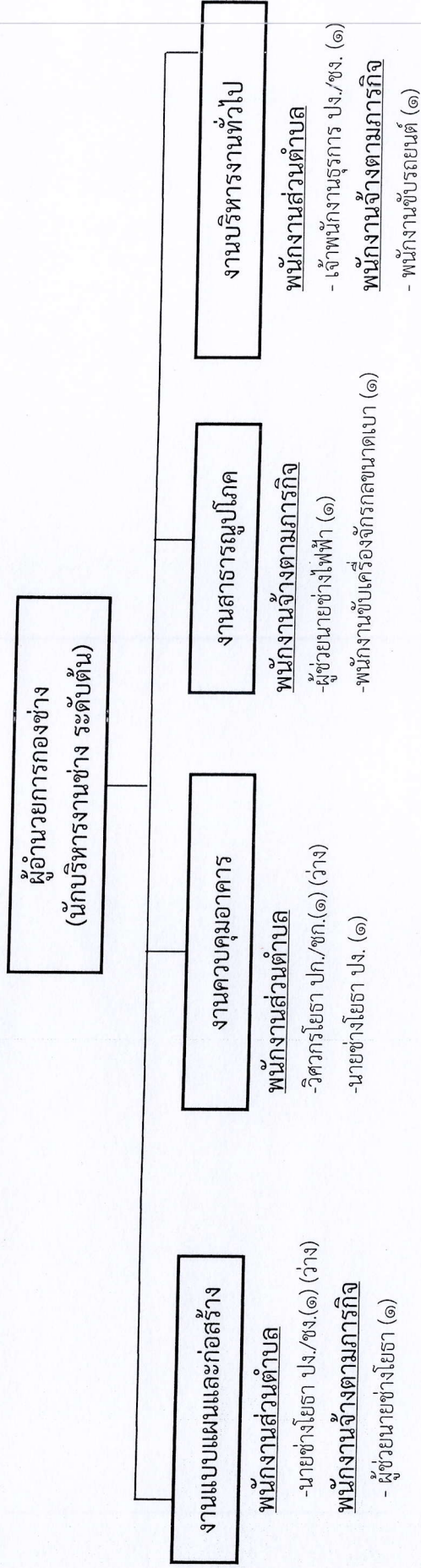
โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๕	-	๙

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

๓๔



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๔	-	๙

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ประเภท/ ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ	
๑.	นางสาวศิริ พรหมวี	ศศ.ม.	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๕,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๗,๐๘๐
๒.	นายสุชาติ เทพถักคิง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	สํานักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	สํานักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๔๔,๗๒๐
๓.	น.ส.มะลิธรรม ผิวเหมาะ	ศศ.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๔.	น.ส.วันเพ็ญ ขวดแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕.	นางจิราภรณ์ ไชโย	บธ.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๔,๒๔๐	-	-	๔๒๔,๒๔๐
๖.		-	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗.	น.ส. อาลิษา ทวีพรหม	วท.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘.	น.ส.ปราณี พานิชย์	ศศ.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๐๐๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๙.	น.ส. ปรีติธร สุทัศน์	วท.บ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๓๕๖,๐๐๐
๑๐.	นายวิทยา สุนแก้ว	วศ.บ.(อุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๓๒๔,๗๒๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
พนักงานจ้าง												
๑๑.	น.ส. เป็กกา กิมล่อง	ศศ.บ. (การโรงแรมและการท่องเที่ยว)		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๑๒.	น.ส. นันทิชา จุลวัจน์	วศ.บ. (วิศวกรรมเคมีและกระบวนการ)		ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๑๓.	น.ส. พรชิตา สุริยะรัตน์	ศศ.บ. (อาชีวศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔.	น.ส. อภิสร่า อภัย	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๑๕.	นายปิ่นณวัฒน์ โกลนอรวิทย์	ศศ.บ.		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๓๒๐	-	-	๑๓๒,๓๒๐
๑๖.	นายสุพจน์ เดชพรหม	ปวท.		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๒,๘๘๐	-	-	๑๒๒,๘๘๐
๑๗.	นายสนธิ นวลเล็ก	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๒,๗๒๐	-	-	๑๒๒,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๘.	นายสมเจตน์ ดันอิน	ป.๖		ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙.	นางจริยา แสงบุญช่วย	ม.๓		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐.	นายสามารถ ชิงกรุด	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑.	นายชัยสิทธิ์ สมพรเสนาห์	ม.๓		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ	
๑๕.	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป น.ส. จิราภา กันภัย	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าเขาวัด	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖.	น.ส.สถาพร คงอิม	ค.บ.	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๓๘	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๑๓๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน
๑๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด) นางจุฑพร แก้วขาว	คช.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘.	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส. สุภาพร ชัยพระยา	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙.	น.ส. อรชร ใจท้าว	บธ.ม	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗,๒๔๐
๒๐.	น.ส. นิจุธรา ขาดีไทย	บธ.บ.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑.	น.ส. ธีรพร เทพทอง	บธ.บ.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๐	-	-	๓๕,๕๓๐ (ว่างเดิม)
๒๒.	น.ส. บัณฑิตา เขารัตติ	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๐	-	-	๓๕,๕๓๐ (ว่างเดิม)
๒๓.	นางศรียา กาญจนพัตย์	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๐	-	-	๓๕,๕๓๐ (ว่างเดิม)
๒๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด) พนักงานจ้างทั่วไป นางวาสนา ทองมีสุข	ป.๔	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๑,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๔๔	นายไพฑูรย์ พิมพ์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นางสาวบุษกร คำโสม	บธ.บ.	๒๑-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) วิศวกรรมโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) วิศวกรรมโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๖	นายสุภวัฒน์ ชัยชู	-	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ก.	๒๖๔,๖๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๗	นายสุภวัฒน์ ชัยชู	-	๒๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ก.	๒๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ก.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๘	นายสุภวัฒน์ ชัยชู	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ก.	๓๕๖,๕๖๐	-	-	๒๔๗,๕๐๐
๔๙	นายพัชรวิทย์ สุทิน	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๑๒๐	-	-	๑๖๒,๑๒๐
๕๐	นายสมบุญ สมนำ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๑	นางณิศา คุ่มพงค์	ป.๒	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๗๖๐	-	-	๑๒๒,๗๖๐
๕๒	นายจรัส วัฒนสิทธิ์	ป.๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๓	นายจรัส วัฒนสิทธิ์	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๔				นักวิชาการตรวจสอบภายใน			นักวิชาการตรวจสอบภายใน		(ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่ จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของ รัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล ใช้แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซำง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๔. การเขียนหนังสือราชการ
๕. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นช้าง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย