



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ให้เหมาะสมอีกด้วย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการกำดำเนินการ โดยมุมมองที่เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบจะต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงหรือในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้าง มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหน่วยๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการ เพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภท ทัวไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณา ที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ มีข้อมูลวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถ นำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้วิเคราะห์ สภาพปัญหา เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีพื้นที่ ๙๔ ตารางกิโลเมตร ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตร คิดเป็นร้อยละ ๗๘% รัฐบาล/รัฐวิสาหกิจ ๒% ประกอบธุรกิจส่วนตัว ๑๒% รับจ้างทั่วไป ๕% และประกอบอาชีพประมง ๓%

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมและด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ด้านการคมนาคม ถนนชำรุด เสียหายไม่ได้มาตรฐานและเป็นถนนลูกรังจำนวนมาก
- ๑.๒ ด้านไฟฟ้า ยังขาดแคลนไฟฟ้าบางส่วน และถนนบางส่วนยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ ด้านน้ำประปา ยังให้บริการไม่ครอบคลุมพื้นที่ และยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๔ ในบางพื้นที่สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มทำให้มีน้ำท่วมขังในฤดูฝนทุกปี
- ๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีงบประมาณจำกัด ไม่สามารถพัฒนาให้สมบูรณ์แบบตามที่ต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้ต่ำ และอัตราการว่างงานสูง
- ๒.๒ ด้านผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ ด้านการตลาด ขาดตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ขาดการพัฒนาความรู้ในด้านอาชีพเสริม

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนและประชาชนบางส่วนยังติดยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาการรักษาความสงบเรียบร้อย ขาดสถานที่และอุปกรณ์ตลอดจนบุคลากรปฏิบัติงาน
- ๓.๓ ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังขาดเครื่องจักรกลยานพาหนะ และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยได้ทันทั่วถึง
- ๓.๔ การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานราชการ
- ๔.๓ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟู ประชาชนยังขาดจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการดูแลและบำรุงรักษาอนุรักษ์และตระหนักในความสำคัญ
- ๕.๒ ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอย อบต.งาชัย ยังไม่มีการจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลที่เป็นระบบถูกสุขลักษณะ เนื่องจากขาดงบประมาณจัดหาที่ทิ้งขยะและรถบรรทุกขยะ
- ๕.๓ ปัญหาการบุกรุกและดูแลที่สาธารณประโยชน์

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำระบบประปาสำหรับอุปโภค บริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ๖.๒ มีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอตลอดทั้งปี
- ๖.๓ แหล่งน้ำมีสภาพตื้น กักเก็บน้ำได้น้อย

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนยังไม่ดีพอขาดสุขนิสัย ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง
- ๗.๒ ด้านการป้องกันโรค ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ๗.๓ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ ด้านทุนการศึกษา เด็กยังขาดทุนการศึกษาเนื่องจากฐานะครอบครัวยากจน
- ๘.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังขาดวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี
- ๘.๓ โรงเรียนในเขตพื้นที่ขาดแคลนอัตราครู
- ๘.๔ ด้านการศาสนาวัฒนธรรม ขาดการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม, ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๙. ปัญหาแหล่งท่องเที่ยว

- ๙.๑ ยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนสายหลักและสายรอง เป็นถนน คสล. หรือลาดยาง เพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตร
- ๑.๒ ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนสายหลักและสายรองที่ชำรุดเสียหายให้ใช้งานได้ดี
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามเส้นทางให้มีความเพียงพอ
- ๑.๕ จัดให้มีระบบระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ของกลุ่มต่างๆ
- ๒.๒ ส่งเสริมการตลาดและสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๒.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเกษตรกรในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การปลูกผักปลอดสารพิษ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์และชีวภาพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของชุมชนตนเอง
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี เยาวชน คนยากไร้ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้สูงอายุ
- ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบสังคมเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๔. ด้านการเมืองและบริหาร

- ๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. ในทุกๆ ด้าน
- ๔.๒ ส่งเสริมและรณรงค์การเลือกตั้งให้ประชาชนมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อบต. ในระบอบประชาธิปไตย
- ๔.๓ พัฒนาบุคลากรให้ อบต. ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๔.๔ จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัย เพื่อบริการแก่ประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการรักษาการป้องกัน การทำลาย และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และพื้นที่สาธารณะ
- ๕.๒ การจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ และครบวงจร
- ๕.๓ การบำบัดน้ำเสียให้เป็นระบบถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดและไม่ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ก่อสร้างและขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๖.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้อุปโภค - บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรให้มีใช้ตลอดปี

๗. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๗.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ในการควบคุมและป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อร้ายแรง เช่น โรคโควิด-๑๙ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคเอดส์ เป็นต้น
- ๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และยาเวชภัณฑ์แก่ศูนย์สาธารณสุขชุมชน
- ๗.๓ การส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับอนามัยในบ้านและสุขบัญญัติชุมชน

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้ศึกษาเล่าเรียนถึงภาคบังคับ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
- ๘.๒ สนับสนุนกองทุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน
- ๘.๓ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน
- ๘.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. ด้านการท่องเที่ยว

- ๙.๑ ส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ในการร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลธงชัย มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๑ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก *มาตรา ๖๗(๑)*
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร *มาตรา ๖๘(๑)*
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น *มาตรา ๖๘(๒)*
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ *มาตรา ๖๘(๓)*
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ *มาตรา ๑๖(๔)*
- (๖) การสาธารณสุขการ *มาตรา ๑๖(๕)*

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ *มาตรา ๖๗(๖)*
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ *มาตรา ๖๗(๓)*
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ *มาตรา ๖๘(๔)*

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
มาตรา ๑๖(๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย *มาตรา ๑๖(๒)*
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
มาตรา ๑๖(๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล *มาตรา ๑๖(๑๙)*

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย *มาตรา ๖๗(๔)*
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
มาตรา ๖๘(๘)
- (๓) การผังเมือง *มาตรา ๖๘(๑๓)*
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ *มาตรา ๑๖(๓)*
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง *มาตรา ๑๖(๑๗)*
- (๖) การควบคุมอาคาร *มาตรา ๑๖(๒๘)*

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม *มาตรา ๖๗(๗)*
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
มาตรา ๖๗(๒)
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย *มาตรา ๑๖(๑๘)*

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา *มาตรา ๑๖(๙)*
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
มาตรา ๖๗(๘)
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม *มาตรา ๖๗(๕)*
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
มาตรา ๑๖(๑๑)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลงช่วย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลงช่วย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ ของท้องถิ่น ในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ ตำบลลงช่วยนำอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ถนน ไฟฟ้า ประปา ครบครัน น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร

๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาชุมชนน่าอยู่และเป็นเมืองน่าอยู่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณีท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

เป้าประสงค์

ตำบลธงชัย มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. ระบบการคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สมดุล พัฒนาการเกษตรให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพได้มาตรฐานสากล

๓ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ประชาชนได้รับการณรงค์ ป้องกันปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

๕. ส่งเสริมและสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๖. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรและหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. คริวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ๓. ชุมชนมีความเจริญเติบโต มีระเบียบแบบแผน
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำการเกษตร ๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายุทกภัย ๓. ประชาชนมีน้ำสะอาดใช้ในการอุปโภค บริโภค ๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหายากภัยแล้ง ๕. การควบคุมการส่งและระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน	๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง มีรายได้เพิ่มขึ้น ๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สินค้าเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรม การประกอบอาชีพ และขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๔) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาชุมชนน่าอยู่และเป็นเมืองน่าอยู่	๑. ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ๒. คนพิการ คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่งมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. ไม่มีการแพร่ระบาดของโรค ๔. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น ๕. ทรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์ ๖. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท ๗. ผู้ประสพภัยธรรมชาติได้รับความช่วยเหลือเบื้องต้น ๘. อาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกอบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างถูกต้อง
๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณี ท้องถิ่นและท่องเที่ยว	๑. นักเรียนมีพัฒนาด้านการศึกษาเหมาะสมตามวัย ๒. นักเรียนมีสุขภาพดีและเจริญเติบโตตามเกณฑ์ ๓. นักเรียน เยาวชน ประชาชนมีการพัฒนาด้านการกีฬาและ นันทนาการ มากขึ้น ๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ ๕. ประชาชนได้รับรู้ข่าว ๖. ส่งเสริมการดำเนินงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ๗. ประชาชนสืบทอด พิธีกรรม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป ๘. สถานที่ท่องเที่ยว
๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี	๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทางคมนาคม ๒. สนับสนุนระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ๓. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการขนส่งในพื้นที่
๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่ ๒. เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๓. เพื่อปรับปรุงคลองบังคับน้ำ ควบคุมการส่งและระบายน้ำ
๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน	๑. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และพัฒนารายได้ เพื่อให้เกิดความสมดุล มั่นคง อย่างยั่งยืน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจำหน่ายสินค้า OTOP ๓. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพแก่ชุมชน และเกษตรกร

คำเป้าหมาย (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาชุมชนน่าอยู่และเป็นเมืองน่าอยู่	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของเด็กเยาวชน ครอบครัว และชุมชน ๒. ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ คนพิการ คนชรา ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและห่างไกลยาเสพติด ๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์และการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสม ๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ๖. สนับสนุนการปฏิบัติกรรพลังไทย จัดภัยยาเสพติด ๗. สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณีท้องถิ่นและท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและงานประเพณี ๓. พัฒนาด้านการก่อสร้างและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว ๔. พัฒนาการส่งเสริมอาชีพและบริการด้านท่องเที่ยว
๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี	๑. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรและหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม และจริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ๓. การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารราชการบริหารหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และคุ้มค่า รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อรับรองการ กระจายอำนาจ และเพื่อให้ประชาชนมีความ เชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลธงชัยในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน และเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาด้านการปรับปรุงโครงสร้างเส้นทางคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขภาค
๒. การแก้ไขปัญหาหน้าท่วมในพื้นที่ และปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค
๓. การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการส่งเสริมประกอบอาชีพ และเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ
๔. ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ คนพิการ ผู้มีรายได้น้อย และสนับสนุนความเข้มแข็งของเด็กและเยาวชน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณี และเพิ่มศักยภาพด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
๖. การส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรและหน่วยงานของอปท. ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดี

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ของ อบต.ธงชัย

มีเป้าหมาย เพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาให้ประชาชนในพื้นที่ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เป็นการขับเคลื่อนนโยบายผู้บริหารในการให้บริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคม เพื่อให้ประชาชนสัญจรได้สะดวกและปลอดภัย
๒. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งกักเก็บน้ำในลำคลอง เพื่อใช้อุปโภค และเพื่อการเกษตร

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาชุมชนน่าอยู่

๑. การรักษาความปลอดภัยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๓. ส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว

การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๑. ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ เพื่อการเรียนรู้ให้กับทุกเพศทุกวัย
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้เกิดการสืบสาน และอนุรักษ์ให้คงอยู่

พัฒนาด้านการส่งเสริมและศักยภาพบุคลากร

๑. บริหารราชการ บริการประชาชน และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของ อบต.
๒. พัฒนาองค์กร บุคลากร อุปกรณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานต่าง ๆ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอาชีพด้านต่าง ๆ

๑. ด้านเศรษฐกิจ	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. การเกษตรเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร ๔. การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๔. การใช้สารเคมีในการเกษตร ๕. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

๒. ด้านสังคม	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑. ประชาคมคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบลและ อปพร. คอยดูแลความปลอดภัย ๕. สาธารณสุข - มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑. การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒. ยาเสพติด - มีการลักลอบการผลิต จำหน่าย - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. สังคมสงเคราะห์ - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕. สาธารณสุข - โรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก

๓. ด้านการศึกษา	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. โรงเรียนยังขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการสอนและวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่ มีชื่อเสียง ๔. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอด วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๕. สภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษา ของเยาวชน

๔. ด้านผังเมือง	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. การวางผังเมือง เป็นภารกิจด้านโครงสร้าง พื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของ ประชาชนในด้านที่อยู่อาศัย และด้านสิ่งแวดล้อม	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท. กำหนดให้ประชาชนรวมทั้งหน่วยงาน ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดแผน/ผัง เพื่อบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง	๑. ยังขาดบุคลากรและองค์ความรู้ด้านการทำ ผังเมือง

๕. ด้านเทคโนโลยี	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี	๑. สถานศึกษาในเขตพื้นที่ขาดแคลนสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ สื่อการสอน และวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ชุมชนในพื้นที่
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (Computer, Internet) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ประชาชนเกิดความรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี	๑. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ เนื่องจากความยุ่งยากและไม่คล่องตัว

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัช
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strenghts : S)

๑. ผู้นำมีความเข้มแข็ง
๒. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว มีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เป็นสัดส่วน
๔. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๕. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๓. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชัช สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการกีฬา
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรากำลัง โดยแบ่งเป็นอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๒ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรากำลัง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากปัจจุบันอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน ได้เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิม ส่งผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฉบับเดิมได้หมดอายุลง จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และวางแผนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำบล การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน อบต.ธงชัย	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต.ธงชัย	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานนิติการ ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) งานกิจการสภา ๑.๒ กลุ่มงานสวัสดิการสังคม ๑) งานสวัสดิการสังคม ๒) งานส่งเสริมการเกษตร ๓) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๒๒ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวนรวม ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

(๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

(ปัจจุบัน หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) รักษาการในตำแหน่ง

(๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๕) ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา

(๖) เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวนรวม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(๑) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนรวม ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

(๑) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

(๓) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

(๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(๖) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

(๗) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนรวม ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

(๑) นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ยาม จำนวน ๑ อัตรา

(๓) คนสวน จำนวน ๑ อัตรา

(๔) แม่บ้าน จำนวน ๑ อัตรา

(๕) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

(๖) คนงานประจํารถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ อัตรา

(๗) คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

กองคลัง ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวนรวม ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑	อัตรา
(๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑	อัตรา
(๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑	อัตรา
(๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑	อัตรา
(๕) นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑	อัตรา
(๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนรวม ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑	อัตรา
(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑	อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑	อัตรา
(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนรวม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

(๑) พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑	อัตรา
(๒) คนงาน จำนวน ๑	อัตรา

กองช่าง ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวนรวม ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑	อัตรา
(๒) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑	อัตรา
(๓) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑	อัตรา
(๔) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนรวม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

(๑) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑	อัตรา
(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑	อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนรวม ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

(๑) คนงาน จำนวน ๒	อัตรา
-------------------	-------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวนรวม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

(๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑	อัตรา
(๒) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนรวม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑	อัตรา
--------------------------------------	-------

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนรวม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(๑) คนงาน จำนวน ๑	อัตรา
-------------------	-------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	สำนักปลัด อบต. (๐๑) - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ผู้ครองตำแหน่ง นักบริหารงาน ทั่วไประดับต้น รักษาการในตำแหน่ง
๕	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	-	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	- เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	- คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักปลัด	๒๖	๒๕	๒๕	๒๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๐	- ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๓๑	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-	-	๑	-	+๑	-	
๓๕	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	-	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐	- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๑๒	๑๐	๑๐	๑๒	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๒	- ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ย (เพิ่ม) ว่างเดิม ปรับเกลี่ย (ลด) กำหนดใหม่ ว่างเดิม
๔๓	- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-	-	๑	-	+๑	-	
๔๔	- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	-	-	-	-	-๑	-	
๔๕	- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	-	-	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๙	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๙	๗	๗	๙	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๕๑	- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๕๒	- นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๔	๔๙	๔๙	๕๔	ลด	๑	-	
						เพิ่ม	๕	-	

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ ** หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างและร้องขอให้ กสผ.เปิดสอบ

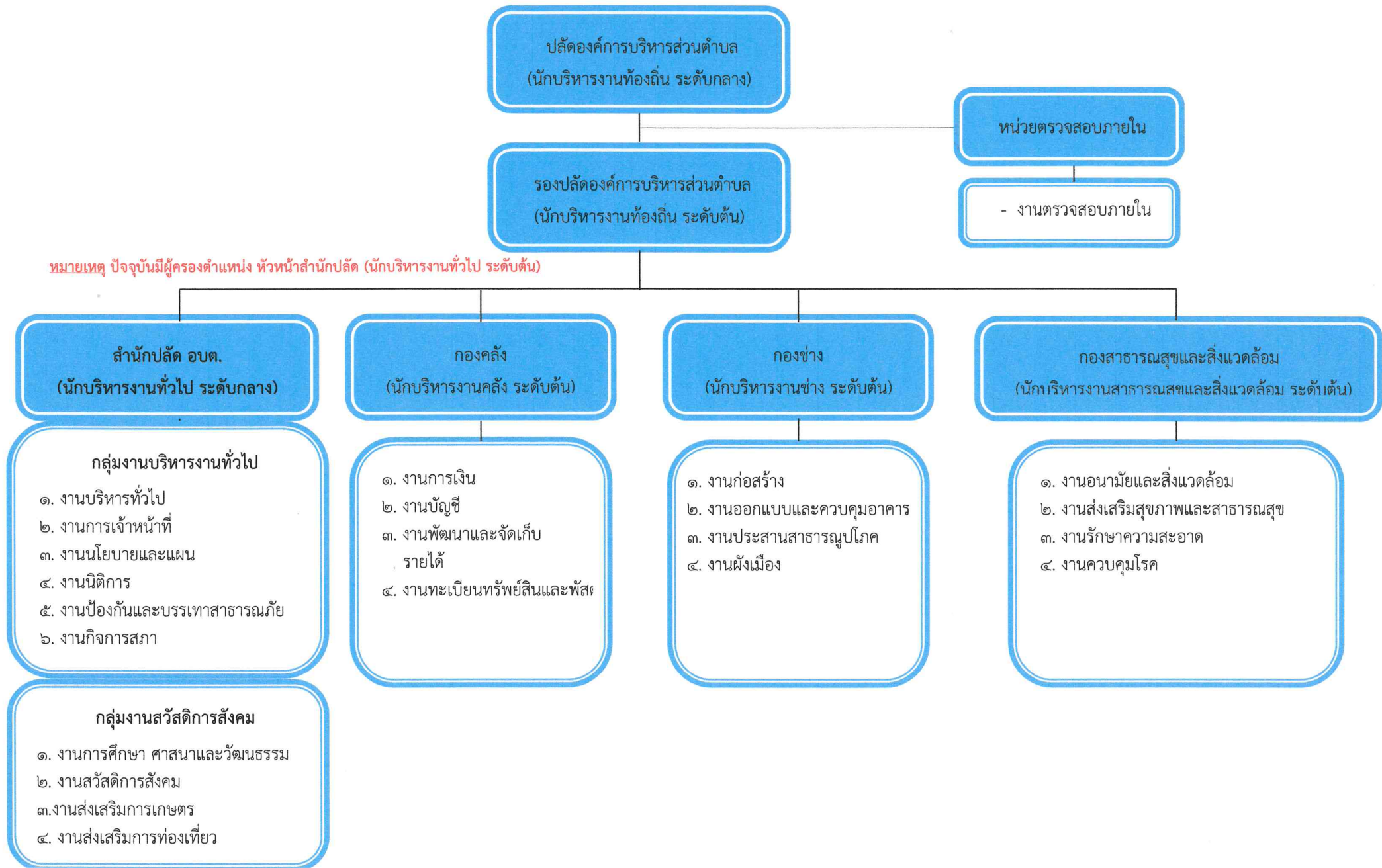
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
					เงินเดือน (1 ม.บ.65)	เงินเดือน (1) (1 ม.บ.65)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในจำนวนนี้ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564 (ม.บ.)/1	2565 (ม.บ.)/2	2566 (ม.บ.)/3		2564 (ม.บ.)/1	2565 (ม.บ.)/2	2566 (ม.บ.)/3
									2564	2565	2566	2564	2565	2566							
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	39,190	470,280	14,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	21,960	16,440	654,720	870,720	654,720	นางสาวลลิตา เรืองทับ
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	1	1	39,080	468,960	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	14,160	471,240	497,520	525,120	นายจร หมายเมฆ
หน่วยตรวจสอบภายใน																					
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด (01)	ปฏิบัติการ	1	1	18,520	222,240	-	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	229,920	นางสาวณยา สุกสุนทร เรข
4	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	33,770	405,240	11,200	134,400	1	1	1	-	-	-	14,280	14,280	15,840	509,880	509,880	555,480	ปริญกรสร้างปิระระดับกลาง นายวิญ มงคล
5	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	32,450	389,400	-	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,320	362,640	382,560	402,720	นางสาวพนัญ ท้องพันธ์
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	23,550	282,600	-	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	260,520	271,440	293,880	นางสาวจูน ชูชื่น
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	19,160	229,920	-	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	210,840	226,080	237,600	นางสาวสันต์ฤทัย ทรัพย์วรกานต์
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	307,620	307,620	ว่างเดิม
9	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*ว่างเดิม
10	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	297,900	-	-	297,900	กำหนดใหม่
ลูกจ้างประจำ																					
11	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	กลุ่ม 1-2	1	1	17,880	214,560	-	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	นางสาวสินีนภา เทียนเพชร
12	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	21,750	261,000	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	250,920	261,000	271,440	นางสาวสุกัลยา ตั้งวงศ์
13	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	20,260	243,120	-	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,840	233,760	243,120	252,960	นางจินตนา อินทร์สุวรรณ
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	16,880	202,560	-	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	นางสาวสมปรารถนา แก้วขาว
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	5,520	149,280	155,280	143,520	นางสาวลลิตา พิจิต
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	12,720	152,640	-	-	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	146,880	152,640	158,760	นางสาวยุวดี นกเกิด
17	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	9,440	113,280	-	-	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	4,560	146,880	152,640	117,840	นายณรงค์รัช ทองแท้
18	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายศรีบุญ บุญไว้อย
19	ช่าง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายนิค ปานเกลือง
20	คนสวน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายวิชัย ออมเกตุ
21	แม่บ้าน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวกัลยีนสุดนธ์ กลั่นสนาะ
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอังการ สำราญ

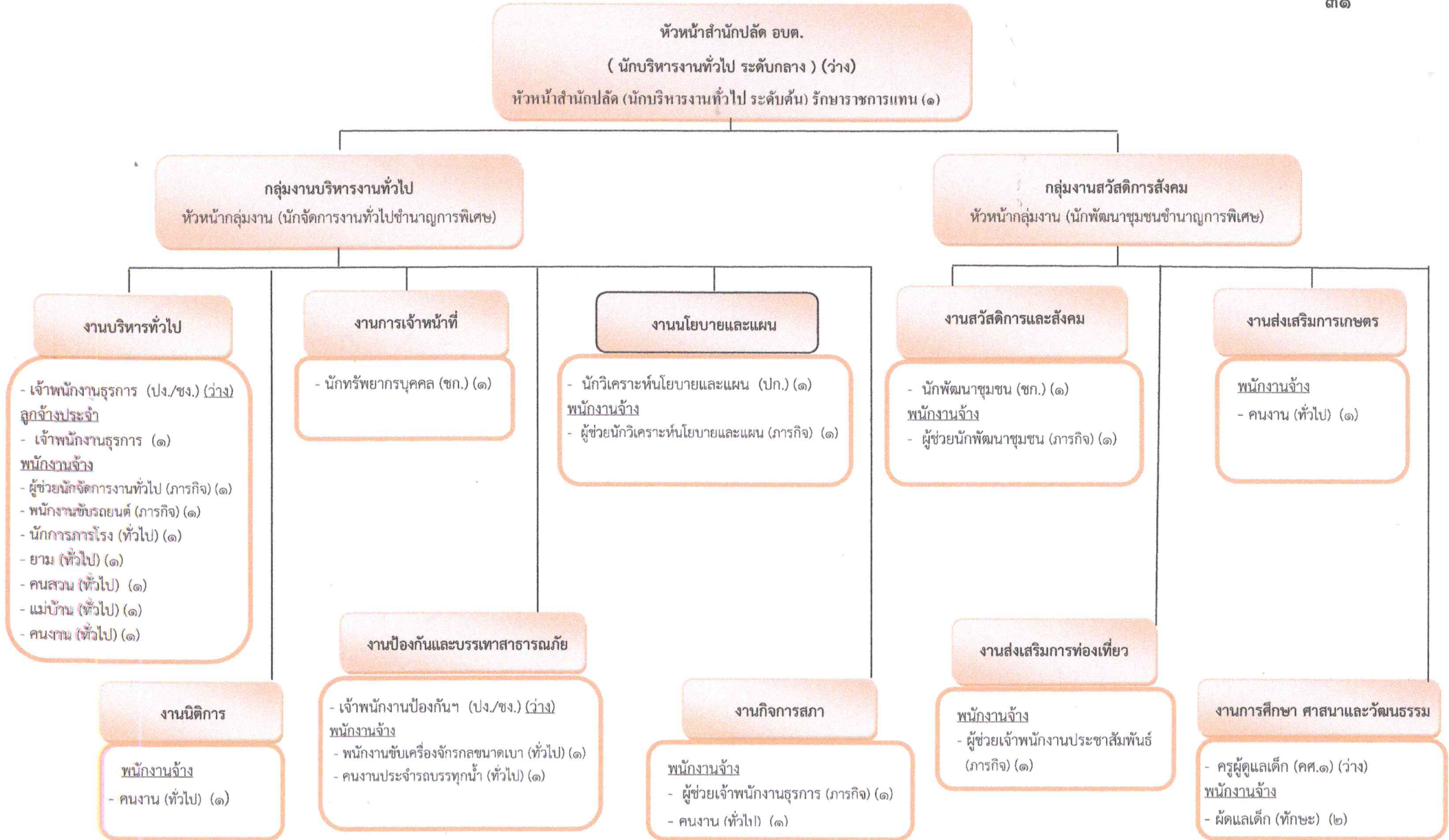
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ม.ย.65)	เงินเดือน (1) (1 ม.ย.65)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/2	2566 (ม.ย.)/3	2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/2	2566 (ม.ย.)/3	
									2564	2565	2566	2564	2565	2566							
23	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประมวล เทศเย็น
24	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอุเทน ทอประเสริฐ
25	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาววลี โมรา
26	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสิทธิพงษ์ ชมเจริญ
27	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวมนธิมา สุขหอม
กองคลัง (04)																					
28	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	35,770	429,240	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	444,720	464,640	484,320	นางสาวขวัญหล้า แก้วล้อม
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	1	23,820	285,840	-	-	1	1	1	-	-	-	10,920	10,560	10,920	296,760	275,040	296,760	นางศศิณีภัคส์ สงวนศักดิ์ชัย
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	12,470	149,640	-	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,240	6,000	143,520	17,940	155,640	นางสาวพิพร ขุนจาววัฒน์
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	9,440	113,280	-	-	1	1	1	-	-	-	4,320	4,320	4,320	117,600	117,600	117,600	นางสาวนิยาม วัลโลก
32	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	355,320	-	-	355,320	กำหนดเพิ่ม
33	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	355,320	-	-	355,320	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	12,440	149,280	-	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นางสาวฉัฐชญา แก้วทอง
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	-	5,760	-	5,520	149,280	-	143,520	นางสาววนิดา สุวรรณ
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	14,120	169,440	-	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,840	143,520	149,280	176,280	นางสาวปราณี เงินลี
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	12,720	152,640	-	-	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	146,880	152,640	158,760	นางสาวสุนิษา ตั้งวงศ์
พนักงานจ้างทั่วไป																					
38	พนักงานจตมวรดน้ำ		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายเอกพล แพรใหญ่
39	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวทิพย์พิมล สตุดแก้ว
กองช่าง (05)																					
40	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	28,030	336,360	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	12,000	12,240	12,960	353,640	329,760	349,320	นายอลิศักดิ์ บุญธรรม
41	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	355,320	-	-	355,320	ปรับเกลี่ยมาจาก นายช่างโยธา
42	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	307,620	307,620	ว่างเดิม/ร้องขอ กสส.สอบแข่งขัน
	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับเกลี่ยไปเป็นวิศวกรโยธา
43	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	297,900	-	-	297,900	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	12,720	152,640	-	-	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	146,880	152,640	158,760	ว่าที่ ร.ต.หญิงอังคณา สังกลิ่น
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		1	1	11,960	143,520	-	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,520	5,760	143,520	138,000	138,000	นางสาววรรณา กองหนู
46	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	138,000	138,000	138,000	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				คิดรวมเงินที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					เงินเดือน (1 เม.ย.65)	เงินเดือน (1) (1 เม.ย.65)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564 (เม.ย.)/1	2565 (เม.ย.)/2	2566 (เม.ย.)/3	2564 (เม.ย.)/1	2565 (เม.ย.)/2	2566 (เม.ย.)/3		
									2564	2565	2566	2564	2565	2566								
47	พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมาน ห้าวหาญ	
48	พนักงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายทองศักดิ์ ศิลาร	
49	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	393,600	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	449,220	449,220	ว่างเต็ม	
50	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชำนาญการ	1	1	30,220	362,640	-	-	1	1	1	-	-	-	12,600	13,440	13,440	336,360	356,160	376,080	นางสาวเบญจมาศ เทียนสว่าง	
51	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	13,640	163,680	-	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280	นางสาวปวีณา สายบัว	
52	พนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำศิรีวังที่		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวพัชรี พิมพ์ศรี	
53	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	14,120	169,440	-	-	1	1	1	-	-	-	4,680	4,680	6,840	13,056	13,056	68,280	นางอัมมา ศุภธรา อิมอุลฮาน (อ.ปอ.สมทบ)	
54	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	12,720	152,640	-	-	1	1	1	-	-	-	4,680	4,680	6,120	13,068	13,068	50,760	น.สมศรีวาศรีสุภาอิมอุลฮาน (อ.ปอ.สมทบ)	
(5)	รวม อบต.ธงชัย		54	44		9,609,480		470,400	50	50	54	0	0	4	275,220	278,700	1,949,700	9,582,504	9,673,644	11,760,300		
(6)	ประมาณการประโยชน์โดยเฉลี่ยไม่เกิน 15 %											เพิ่ม	0	0	5				1,437,376	1,451,047	1,764,045	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											ลด	0	0	1				11,019,880	11,124,691	13,524,345	
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		42,000,000	40,000,000	41,900,000	
(9)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		26.74	28.23	32.28	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย



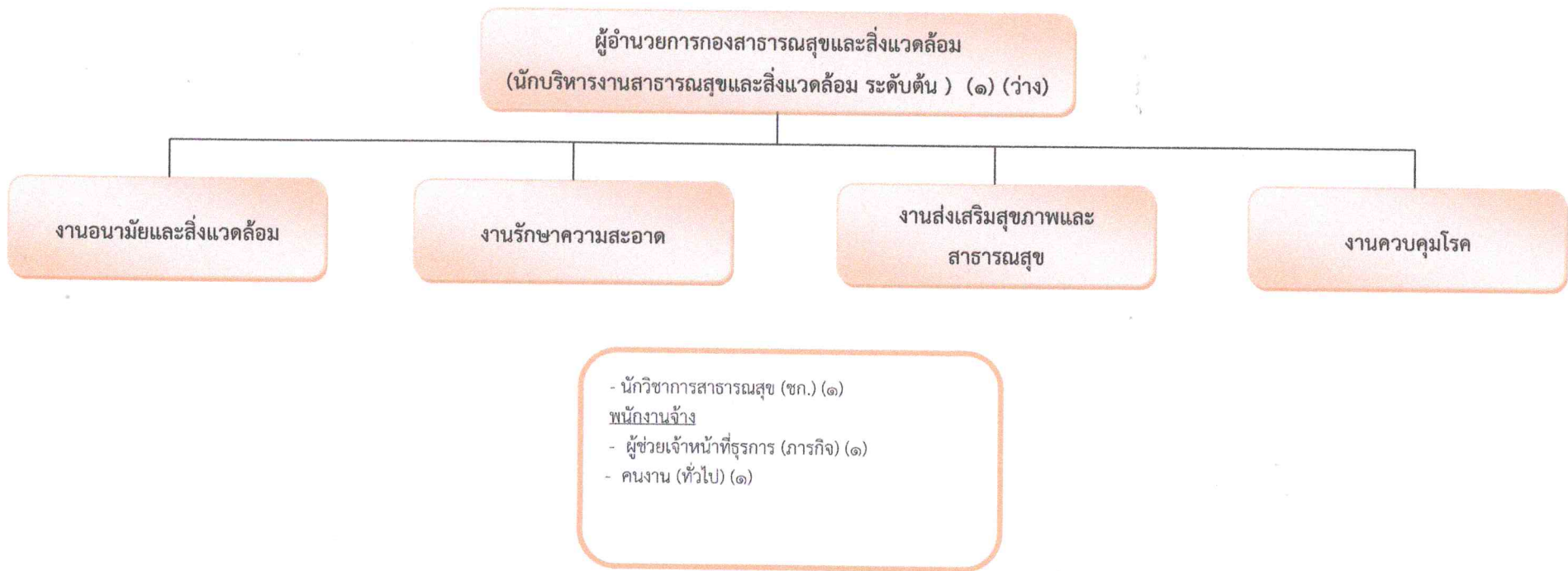
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๒	๑	-	-	-	๑	๘	๑๐

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ของกองคลัง



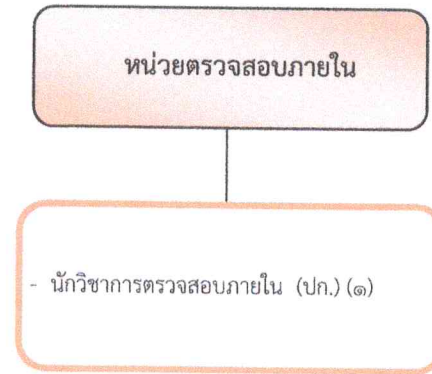
ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	๔	๒

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย	-	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	ว่าง
๒.	นายขจร หมายเมฆ	ป.โท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางสาวณยา ศุภสุนทราร	ป.ตรี	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล นายหิรัญ มงคล	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	ทน.สป(ต้น) วิชาการ ในตำแหน่ง
๒.	นางสาวสันต์ฤทัย ทรัพย์วรภานต์	ป.โท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓.	น.ส.พจนีย์ ทองพันธ์	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	
๔.	นางสาวจูน ชูชื่น	ป.โท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	
๕.	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๖.	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗.	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๘.	ลูกจ้างประจำ น.ส.สิรินาฏ เทียนเพชร	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ		กลุ่ม ๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ		กลุ่ม ๑	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	
๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสมปรารถนา แก้วขาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์		-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์		-	๒๑๐,๗๒๐	-	-	
๑๐.	น.ส.สุกัลยา ตั้งวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	๒๗๔,๒๐๐	-	-	
๑๑.	นางจินตนา อินทร์สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป		-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป		-	๒๕๒,๙๖๐	-	-	
๑๒.	นางสาวลักขณา พิจิต	ปวส.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์		-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๓.	น.ส.ยุวดี นกเกิด	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	
๑๔.	นายณรงค์ศรีชัช ทองแท้	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)		-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๕.	พนักงานจ้างทั่วไป นายศรีบุญญ บัญไวย์	ป.ตรี	-	นักการภารโรง		-	-	นักการภารโรง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖.	นายนัด ปานเหลือง	ป.๕	-	ยาม		-	-	ยาม		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗.	นายวิชัย จอมเกิด	ม.๓	-	คนสวน		-	-	คนสวน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘.	นางสาวกลิ่นสุคนธ์ กลิ่นเสนาะ	ม.๖	-	แม่บ้าน		-	-	แม่บ้าน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙.	นายอังคาร สำราญ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐.	นายประมวล เทศแยม	ม.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑.	นายอุเทน ทอประเสริฐ	ม.๖	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒.	นางสาววลี โมรา	ป.ตรี	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓.	นายสิทธิพงศ์ ชมเจริญ	ปวส.	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔.	นางสาวมนธิมา สุขหอม	ป.ตรี	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑	น.ส.ขวัญหล้า แก้วล้อม	ป.โท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒	นางศศิณี ปักสิทธิ์ สงวนศักดิ์ชัย	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	
๓	น.ส.นิยม วัฒนโลก	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๑๗,๖๐๐ (๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	
๔	น.ส.พีรพร พุนजारูวัฒน์	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	
๕	-	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๖	-	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕	น.ส.ณัฐยานี แก้วทอง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	
๖	น.ส.นันทิดา สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๗	น.ส.ปราณี เงินลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๗๖,๒๘๐	-	-	
๘	น.ส.สุนิษา ตั้งวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๙	นายเอกพล แพรใหญ่	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	น.ส.ทิพย์พิมล สดุดแก้ว	ปวส.	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอดิศักดิ์ บุญธรรม	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	-	-	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๓	-	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔	-	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๖	น.ส.วราภรณ์ อยู่หนู	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	
๗	ว่าที่ร.ต.หญิงอังคณา สังกสิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๘	นายสมาน หัวหาญ	ป.๖	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙	นายทองศักดิ์ ดีคาร	ม.๓	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล -	-	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง (ร้องขอ ก.ส.ล.)
๒	น.ส.เบญจมาศ เทียนสว่าง	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๓๙๓,๖๐๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ปวีณา สายบัว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๐,๒๘๐	-	-	
๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.พัชรี พิมพ์ศรี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำคีรีวงค์ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนัยนา ครุฑธา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๗๗,๙๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๑๑๒,๘๐๐ บาท อบต.ธงชัย สบทบ ๖๕,๑๖๐ บาท
๒	น.ส.มลธิรา ศรีสุข	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๑๑๒,๘๐๐ บาท อบต.ธงชัย สบทบ ๔๕,๙๖๐ บาท

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติม การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรแนบท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการและเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อจะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน เข้าสู่ระบบงานดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานได้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลงชัย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

ที่ ๓๒๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ รวมทั้งฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย	เป็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ปริมาณงานของทุกส่วนราชการ ความยาก และคุณภาพของงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี

๒. การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง จำนวนคน และระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๓. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๔. เมื่อดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย แล้วเสร็จ ให้นำเสนอ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณาโดยไม่ชักช้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมหญิง ปานทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย