



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓) และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ให้เหมาะสมอีกด้วย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

สารบัญ

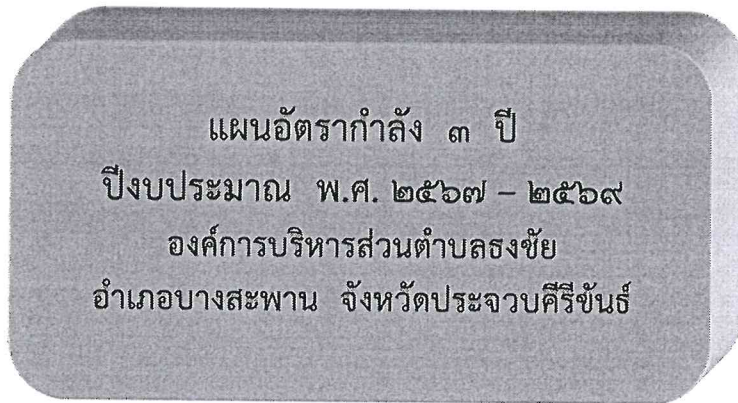
หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

.....



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (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 ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

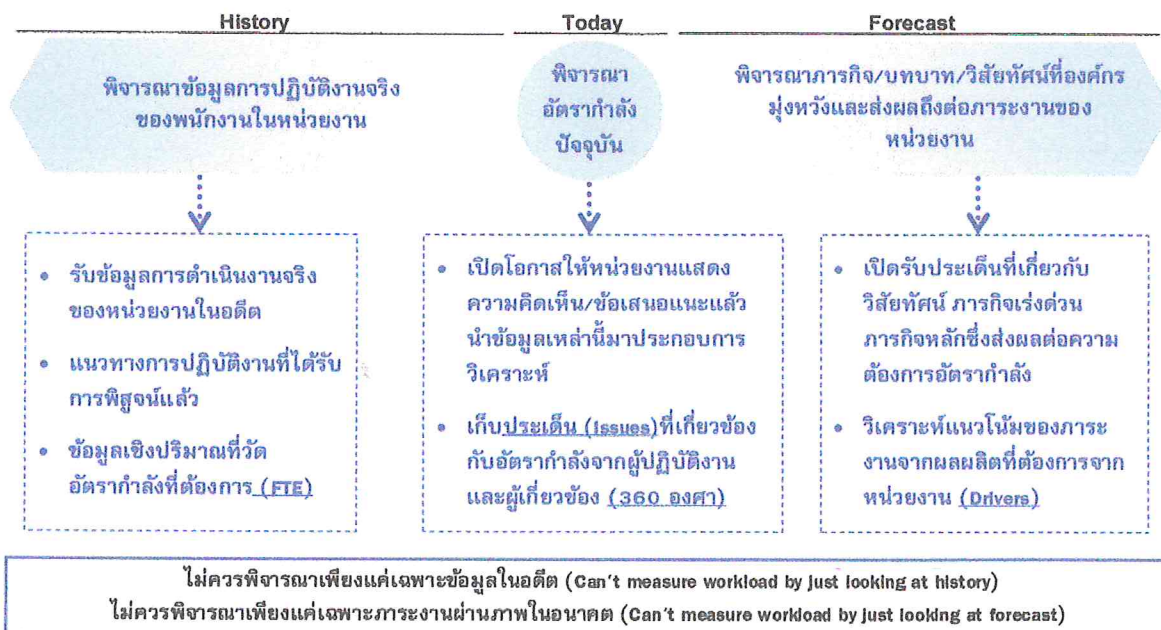
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

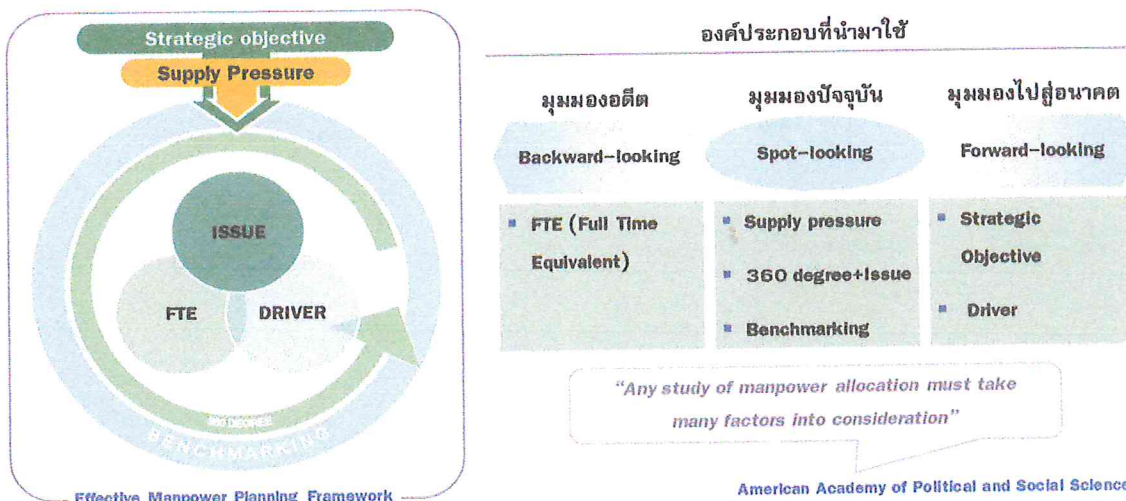
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
มีคน	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
ครอง	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม				
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐							๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๕๐=๒,๑๕๐	-	-	-
	ค่า กลาง	๔๕,๖๗๐							(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-				
	รวม ทั้งปี		๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่ม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ , รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
(ปวส.)	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

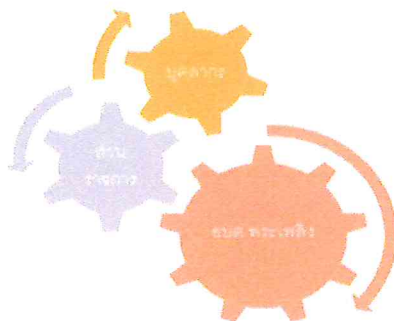
กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลลงชัย
จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจาก
กรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลลงชัย จะคำนวณเป็นภาระ
ค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้
๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

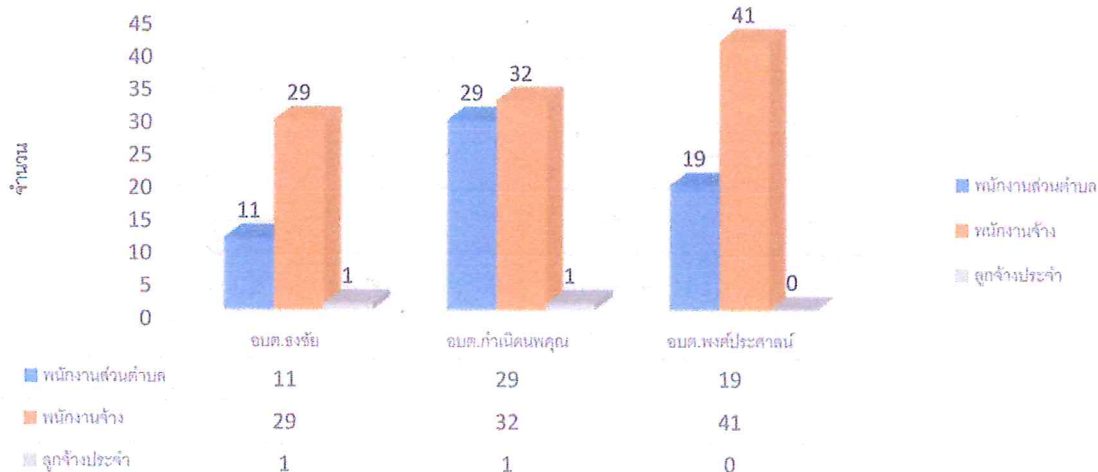


- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกันพื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ในและองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ คาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ และ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลตีความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมและด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ด้านการคมนาคม ถนนชำรุด เสียหายไม่ได้มาตรฐานและเป็นถนนลูกรังจำนวนมาก
- ๑.๒ ด้านไฟฟ้า ยังขาดแคลนไฟฟ้าบางส่วน และถนนบางส่วนยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ ด้านน้ำประปายังไม่ให้บริการไม่ครอบคลุมพื้นที่ 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.งาช้าง 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, ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อเนื่อง

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 ส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- 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 พัฒนาบุคลากร 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 นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ~~(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 มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้
- (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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
มาตรา ๑๖(๑๑)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 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

ตำบลงชัย มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. ระบบการคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สมดุล พัฒนาการเกษตรให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพได้มาตรฐานสากล

๓ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกันปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

๕. ส่งเสริมและสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๖. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรและหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. คริวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ๓. ชุมชนมีความเจริญเติบโต มีระเบียบแบบแผน
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำการเกษตร ๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ๓. ประชาชนมีน้ำสะอาดใช้ในการอุปโภค บริโภค ๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง ๕. การควบคุมการส่งและระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหา ความยากจน	๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง มีรายได้เพิ่มขึ้น ๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สินค้าเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรม การประกอบอาชีพ และขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อ พัฒนาชุมชนน่าอยู่และเป็นเมือง น่าอยู่	๑. ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ๒. คนพิการ คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่งมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. ไม่มีการแพร่ระบาดของโรค ๔. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น ๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์ ๖. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติด ทุกประเภท ๗. ผู้ประสบภัยธรรมชาติได้รับความช่วยเหลือเบื้องต้น ๘. อาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนได้ฝึกอบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างถูกต้อง
๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณี ท้องถิ่นและท่องเที่ยว	๑. นักเรียนมีพัฒนาทางการศึกษาเหมาะสมตามวัย ๒. นักเรียนมีสุขภาพดีและเจริญเติบโตตามเกณฑ์ ๓. นักเรียน เยาวชน ประชาชนมีการพัฒนาทางการกีฬาและ นันทนาการ มากขึ้น ๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ ๕. ประชาชนได้รับรู้ข่าว ๖. ส่งเสริมการดำเนินงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ๗. ประชาชนสืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป ๘. สถานที่ท่องเที่ยว
๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการภาครัฐที่ดี	๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทางคมนาคม ๒. สนับสนุนระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ๓. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการขนส่งในพื้นที่
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. เพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมในเขตพื้นที่ ๒. เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๓. เพื่อปรับปรุงคลองบังคับน้ำ ควบคุมการส่งและระบายน้ำ
๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหา ความยากจน	๑. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการส่งเสริมการประกอบ อาชีพ 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. สนับสนุนการปฏิบัติกรรมาพลังไทย ขจัดภัยยาเสพติด ๗. สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมงานประเพณีท้องถิ่นและท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและงานประเพณี ๓. พัฒนาด้านการก่อสร้างและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว ๔. พัฒนาการส่งเสริมอาชีพและบริการด้านท่องเที่ยว
๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี	๑. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรและหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม และจริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ๓. การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารราชการบริหารภูมิภาค เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และคุ้มค่า รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อรับรองการกระจายอำนาจ และเพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลธงชัย ในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน และเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาด้านการปรับปรุงโครงสร้างเส้นทางคมนาคม ขนส่ง ระบบสาธารณสุขปึก
๒. การแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ 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

พัฒนาด้านการส่งเสริมและศักยภาพบุคคลากร

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 ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วยการวิเคราะห์ 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. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติด - 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. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ 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. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา ด้านเทคโนโลยี	๑. สถานศึกษาในเขตพื้นที่ขาดแคลนสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ สื่อการสอน และวัสดุทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมสู่ชุมชนในพื้นที่
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (Computer, Internet) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ประชาชน เกิดความรอบรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ ด้วยตนเอง ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี	๑. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่การใช้ เทคโนโลยี/นวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ เนื่องจากความยุ่งยากและ ไม่คล่องตัว

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีทรัพยากรธรรมชาติที่ อุดมสมบูรณ์	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้วพิจารณาเห็นว่า 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 ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา โดยแบ่งเป็นอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากปัจจุบันอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน ได้เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิม ส่งผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฉบับเดิมได้หมดอายุลง จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และวางแผนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)
๒. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

๑. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (Strenghts : S) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

จุดแข็ง (Strengths : S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ประกอบด้วย

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน , เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

จุดอ่อน (Weakness) ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ประกอบด้วย

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๒. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (Opportunity) หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

โอกาส (Opportunity : O) ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ประกอบด้วย

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๒.๒ อุปสรรค (Threat) หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

อุปสรรค (Threat : T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ประกอบด้วย

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำบล การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน อบต.ธงชัย	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต.ธงชัย	หมายเหตุ
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	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 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา | | |
| (๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ | อัตรา |

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคลากร จำนวนรวม ๒๓ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| พนักงานส่วนตำบล | จำนวนรวม ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา |
| (๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๓) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๕) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๖) ครูผู้ช่วย (คศ.๑) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๘) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
๔	- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.หน.กลุ่มงานฯ
๖	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ								
๙	- เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	- คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานสวัสดิการสังคม								
๒๓	- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.หน.กลุ่มงานฯ
๒๔	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๒๕	- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักปลัด	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	

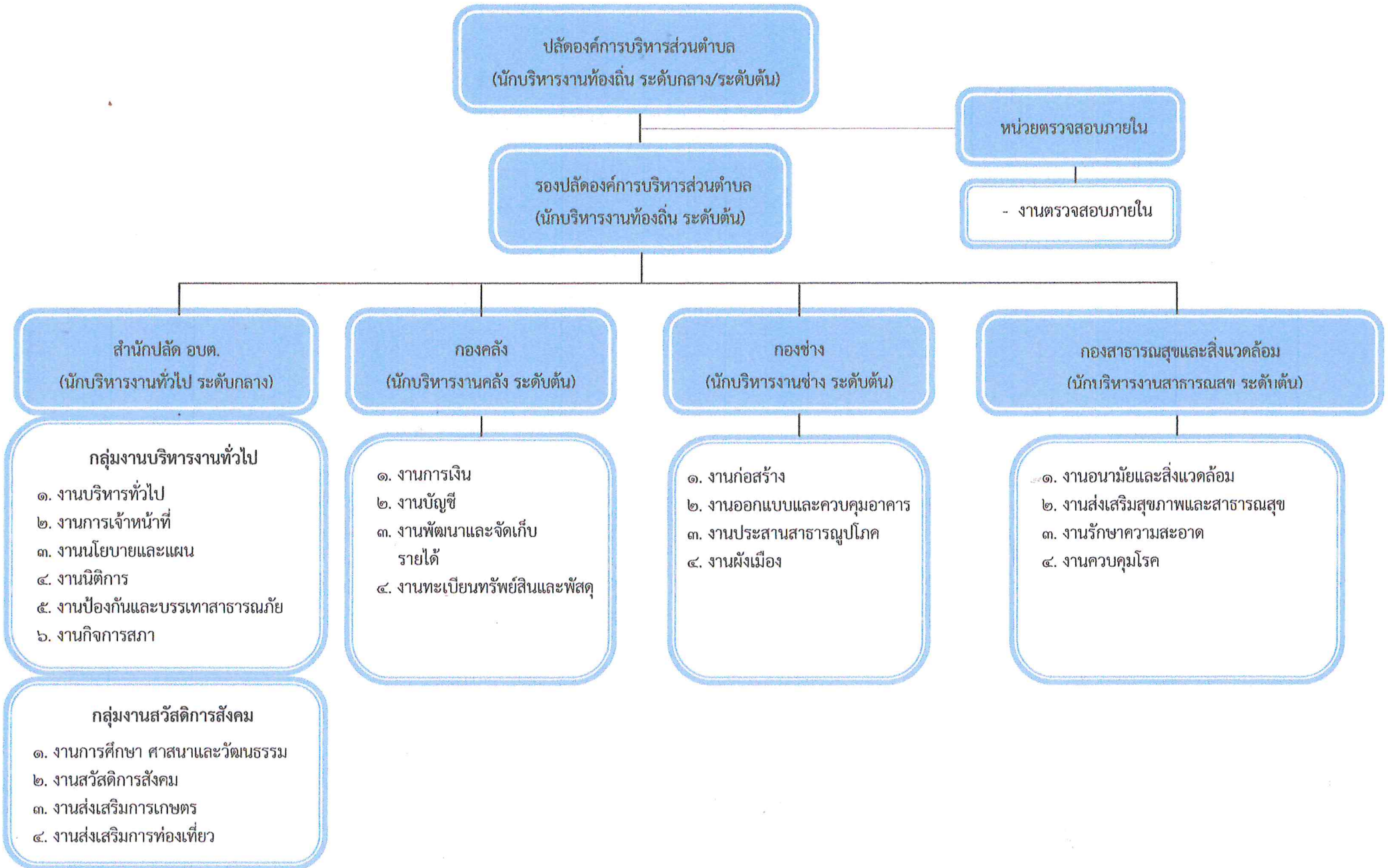
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๑	- ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๓๒	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๓	- ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม ว่างเต็ม **ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๔๔	- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	- นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๗	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๕๒	- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๕๓	- นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ ** หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างและร้องขอให้ กสส.เปิดสอบ

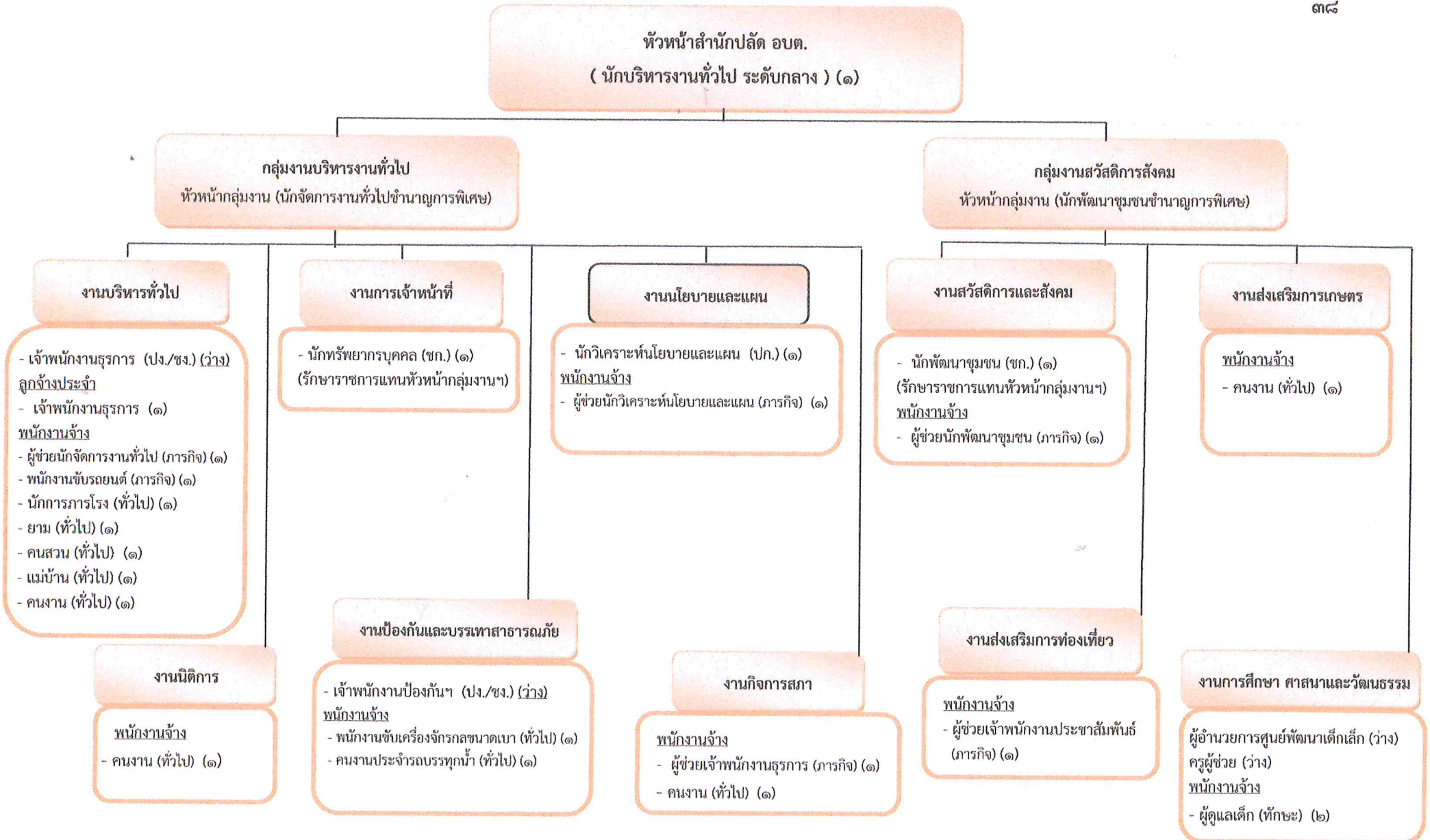
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวทิพย์พิมล สดุดแก้ว
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำคีรีวงค์																			
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		กำหนดเพิ่ม			๑	๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครู (๒๕๒๐๘๕๕๐๐๑๑)	ครู	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อปท.สมทบ)	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๘๓๐	๑๗๗,๙๖๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๗,๑๖๐	๘๔,๖๐๐	๙๒,๔๐๐	นางสาวนัยนา ครุฑธธา
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อปท.สมทบ)	ทักษะ	๑	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๕๗,๑๒๐	๖๓,๘๔๐	๗๐,๘๐๐	นางสาวมณฑิรา ศรีสุข
	กองคลัง																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๖,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	นางสาวขวัญหล้า แก้วล้อม
๓๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ข.ก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ข.ก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ข.ง.	๑	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๖,๒๘๐		๑	๑	๑				๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๗,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๑,๕๒๐	นางศศิธรภัทสร สวงศักดิ์ชัย
๓๗	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๑	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๖,๐๘๐		๑	๑	๑				๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๑,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	นางวิมลวัลย์ ศิลป์
๓๘	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๙,๙๘๐	๑๑๙,๗๖๐		๑	๑	๑				๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๐๘๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๒,๔๘๐	นางสาวนิยาม วัตโลก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๔,๖๙๐	๑๗๖,๒๘๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๘,๔๘๐	นางสาวปราณี เงินลี
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๒,๙๔๐	๑๕๕,๒๘๐		๑	๑	๑				๖,๒๔๐	๖,๘๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	นางสาวณัฐธยาน์ แก้วทอง
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	นางสาวนันทิตา สุวรรณ
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๔,๑๙๐	๑๗๐,๒๘๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	นางสาวปวีณา สายบัว
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๓	พนักงานจตมาตราชัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายเอกพล แพรใหญ่
๔๔	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง																			
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๓๐,๖๐๐	นายสุทธิชัย ช่วยล้อม
๔๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ข.ก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๑		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๘	เจ้าหน้าที่งานประปา	ป.ง./ข.ง.	๑		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐	ว่าที่ ร.ต.หญิง อังคณา สังกสิทธิ์
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๒,๔๔๐	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	นางสาววารานันท์ คงหนูน
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ป.ว.ส.	๑		ว่างเดิม	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานทั่วไป																			
๕๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสมาน หัวหาญ
๕๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายทรงศักดิ์ ศีตาร
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๕๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๙,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ข.ก.	๑	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๖,๕๖๐		๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	นางสาวเบญจมาศ เทียนสว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๘,๘๐๐	นางสาวสุนิษา ตั้งวงศ์
	พนักงานทั่วไป																			
๕๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวพัชรี พิณศรี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

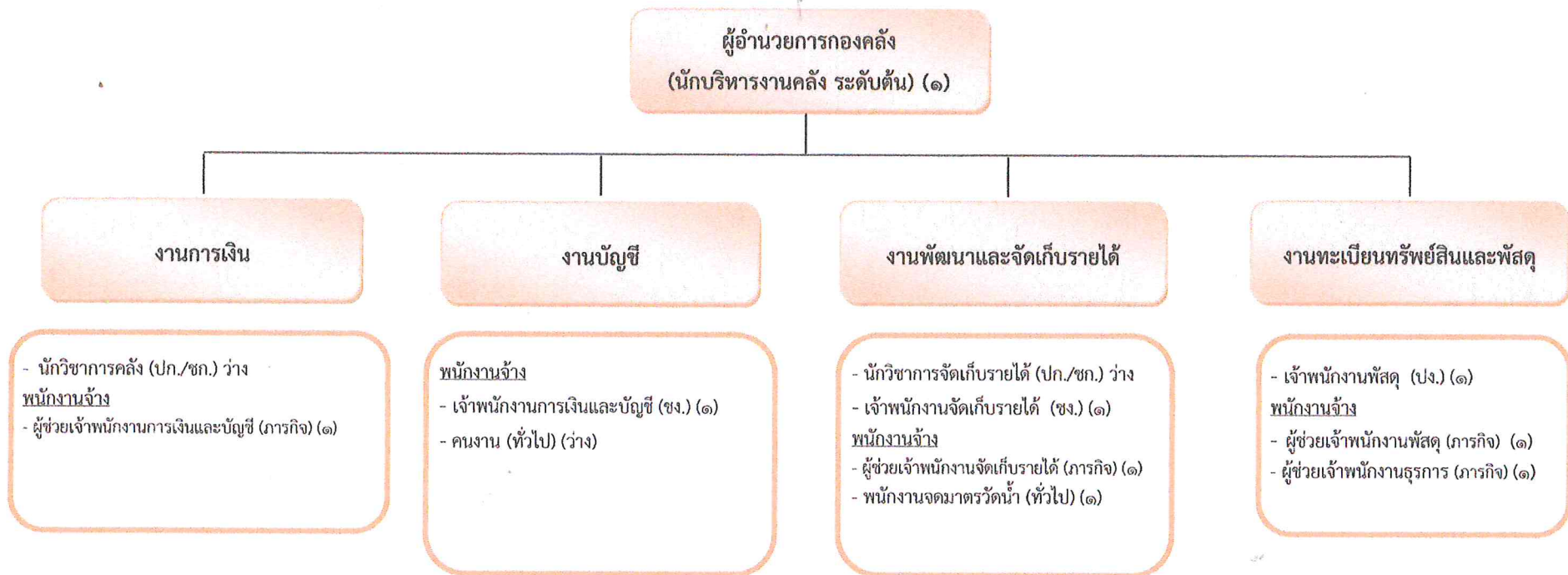


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย



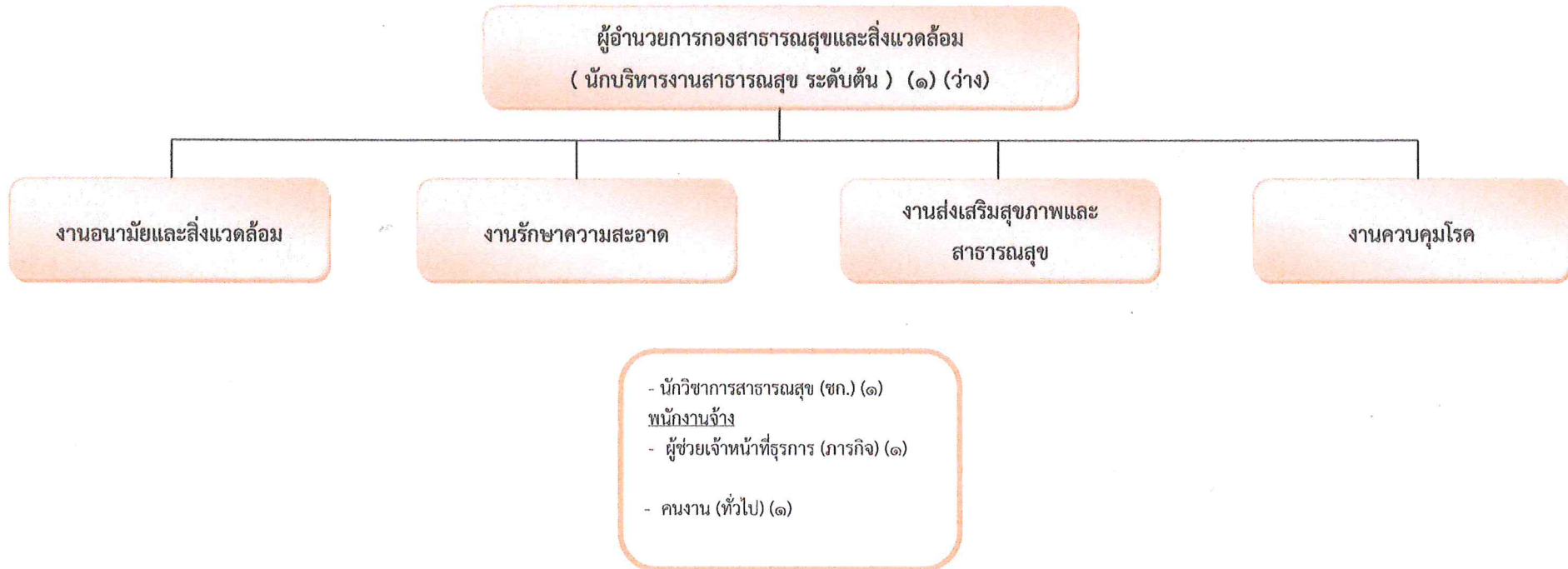
ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑		-	๒	๑	-	-	-	๑	๘	๑๐

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ของกองคลัง



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

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				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/ต้น	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง/ต้น	๕๕๘,๐๔๐ (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	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล	-	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายทริฎ มงคล กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป พนักงานส่วนตำบล	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	กลาง	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	กลาง	๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	
๒	นางสาวจูน ชูชื่น	ป.โท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	รก.ทน. กลุ่มงานฯ
๓	นางสาวสันต์ฤทัย ทรัพย์วรกานต์	ป.โท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐ x ๑๒)	-	-	
๔	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๕	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๖	ลูกจ้างประจำ น.ส.สินีนากู เทียนเพชร พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ		กลุ่ม ๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ		กลุ่ม ๑	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นางสาวสมปรรณนา แก้วขาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ		-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ		-	๒๑๐,๗๒๐	-	-	
๘	นางจินตนา อินทร์สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป		-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป		-	๒๕๒,๙๖๐	-	-	
๙	นางสาวลักขณา พิจิต	ปวส.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์		-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	น.ส.ยุวดี นกเกิด	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	
๑๑	นายณรงค์รัชช ทองแท้ พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๒	นายศรีบุญญ บุญไวย	ป.ตรี	-	นักการภารโรง		-	-	นักการภารโรง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายนัด ปานเหลือง	ป.๕	-	ยาม		-	-	ยาม		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายวิชัย จอมเกต	ม.๓	-	คนสวน		-	-	คนสวน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวกลิ่นสุคนธ์ กลั่นเสนาะ	ม.๖	-	แม่บ้าน		-	-	แม่บ้าน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายอังคาร สำราญ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายประมวล เทศแยม	ม.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายอุเทน ทอประเสริฐ	ม.๖	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นางสาววลี โมรา	ป.ตรี	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายสิทธิพงษ์ ชมเจริญ กลุ่มงานสวัสดิการและสังคม พนักงานส่วนตำบล	ปวส.	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	น.ส.พจนีย์ ทองพันธ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	รก.ทน. กลุ่มงานฯ
๒๒	น.ส.สุกัลยา ตั้งวงศ์ พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	๒๗๔,๒๐๐	-	-	
๒๓	นางสาวทิพย์ทิมล สะดุดแก้ว	ปวส.	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำศิรีวงศ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล	-	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ศพด. (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ศพด. (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒	-	-	๒๙-๓-๐๑-๒๒๒๘-๒๙๑	ครูผู้ช่วย	-	.	๒๙-๓-๐๑-๒๒๒๘-๒๙๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	ว่าง
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนัยนา ครุฑธา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๗๗,๙๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๑๑๒,๘๐๐ บาท อบต.ธงชัย สบทบ ๖๕,๑๖๐ บาท
๔	น.ส.มลธิรา ศรีสุข	ม. ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๑๑๒,๘๐๐ บาท อบต.ธงชัย สบทบ ๔๕,๙๖๐ บาท

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล น.ส.ขวัญหล้า แก้วล้อม	ป.โท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒	นางศศิฑปภัสนร์ สงวนศักดิ์ชัย	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	-
๓	น.ส.นิยม วัดโลก	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	-
๔	นางวิลาวัลย์ ศิลปี	-	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๕	-	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๖	-	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗	น.ส.ณัฐธยาน์ แก้วกอง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	-
๘	น.ส.นันทิดา สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
๙	น.ส.ปราณี เงินลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๗๖,๒๘๐	-	-	-
๑๐	น.ส.ปวีณา สายบัว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายเอกพล แพรใหญ่	ม.๓	-	พนักงานจตมাত্রวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจตมাত্রวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายสุทธิชัย ช่วยเลื่อม	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
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
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๖	น.ส.วราภรณ์ คงหนู	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	-
๗	ว่าที่ร.ต.หญิงอังคณา สังกลิ้น	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	-
๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายสมาน ท้าวหาญ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	นายทงศักดิ์ 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.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	-
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สุนิษา ตั้งวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๐,๒๘๐	-	-	-
๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.พัชรี พิมพ์ศรี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลงชาย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลลงชาย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลงชาย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลักกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อ ได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานตำบล 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 ๒๕๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ รวมทั้งฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ปริมาณงานของทุกส่วนราชการ ความยาก และคุณภาพของงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีกำหนดระยะ ๓ ปี

๒. การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง จำนวนคน และระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๓. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๔. เมื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย แล้วเสร็จ ให้นำเสนอ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณาโดยไม่ชักช้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมหญิง ปานทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

ดังนั้น เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และให้การบริหารงานได้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยทั้งนี้ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


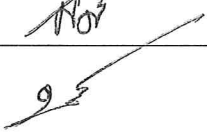
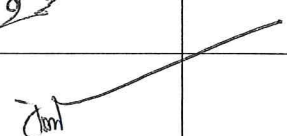

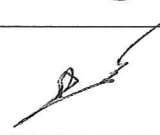
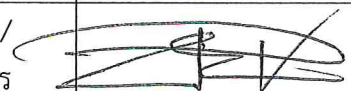
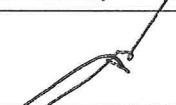
(ลงชื่อ)

(นางสาวสมหญิง ปานทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

บัญชีลงลายมือชื่อเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวสมหญิง ปานทอง	ประธานฯ		
๒	นายขจร หมายเมฆ	กรรมการ		
๓	นางสาวขวัญหล้า แก้วล้อม	กรรมการ		
๔	นายสุทธิชัย ช่วยล้อม	กรรมการ		
๕	นายขจร หมายเมฆ	กรรมการ		
๖	นายหิรัญ มงคล	กรรมการ/ เลขานุการ		
๗	นางสาวจูน ชูชื่น	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวสมหญิง	ปานทอง	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายขจร	หมายเมฆ	เป็นกรรมการ
๓. นางสาวขวัญหล้า	แก้วล้อม	เป็นกรรมการ
๔. นายสุทธิชัย	ช่วยเลื่อม	เป็นกรรมการ
๕. นายขจร	หมายเมฆ	เป็นกรรมการ
๖. นายหิรัญ	มงคล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจูน	ชูชื่น	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวสมหญิง ปานทอง ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ประธานคณะกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ดังนี้

นายก อบต.

- เนื่องจาก ขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ อบต.ธงชัยแล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีในรอบต่อไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.ธงชัย และเป็นไป ตามระเบียบฯ จึงได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ที่ ๒๕๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ อบต. ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็น กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะทำงานมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมาย กำหนดไว้

๒. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ
๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและหรืองานอื่น ๆ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้นำเสนอ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการทำต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน - ไม่มี

(นางสาวสมหญิง ปานทอง)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องการทบทวน ปรับปรุง และยกเลิกภารกิจ

ประธาน - เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังถูกต้องและครบถ้วน จึงต้องมีการ
(นางสาวสมหญิง ปานทอง) ทบทวนภารกิจต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้ดำเนินการว่ามีภารกิจใดบ้าง แล้วจึงกำหนดตำแหน่งเพื่อดำเนินการตามภารกิจ และตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ทั้งนี้ขอให้รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ชี้แจง

รองปลัด อบต. ธงชัย - ชี้แจง ภารกิจ ปัญหา ความต้องการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ด้านการคมนาคม ถนนชำรุด เสียหายไม่ได้มาตรฐานและเป็นถนนลูกรังจำนวนมาก
- ๑.๒ ด้านไฟฟ้า ยังขาดแคลนไฟฟ้าบางส่วน และถนนบางส่วนยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ ด้านน้ำประปา ยังให้บริการไม่ครอบคลุมพื้นที่ และยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๔ ในบางพื้นที่สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝนทุกปี
- 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.งชัย 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 ศาสนาและวัฒนธรรม

- 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
- ๑.๒ ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนสายหลักและสายรองที่ชำรุดเสียหายให้ใช้งานได้
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามเส้นทางให้มีความเพียงพอ
- ๑.๕ จัดให้มีระบบระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ของกลุ่มต่าง ๆ
- 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. ในทุก ๆ 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 และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพื้นที่สาธารณะ

๕.๒ การจัดการขยะมูลฝอยที่สุขลักษณะ

๕.๓ การบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้อง

๖. ด้านแหล่งน้ำ

๖.๑ ก่อสร้างและขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน

๖.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อให้อุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๗. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๗.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ในการควบคุมและป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อร้าย เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

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

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ดังนี้

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) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(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))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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))

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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)*)
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗)*)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)*)
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘)*)
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 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)*)
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑

รองปลัด รก.ปลัด อบต. - ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ทั้งหมด (นายขจร หมายเมฆ) ๔ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน คือ

๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่ง
- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน
- งานบรรจุและแต่งตั้ง

๑.๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

๑.๑.๔ งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

๑.๑.๖ งานกิจการสภา มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน
- งานติดตามผลปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง
- งานชุมชนสัมพันธ์

๑.๒ กลุ่มงานสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑.๒.๑ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ

๑.๒.๒ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานการศึกษาเด็กอนุบาลและปฐมวัย
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานกีฬา

๑.๒.๓ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์

๑.๒.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานระบบข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยว
- งานประสานราชการและเอกชนด้านการท่องเที่ยว
- งานวิชาการและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- งานติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำเงินส่งคลัง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานจัดทำระบบข้อมูล

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อมแซม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรคการสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุขและข้อบังคับตำบลการวางแผนการสาธารณสุข ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา จัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณะ การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานอาชีวอนามัย
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมมลพิษ
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

- งานธุรการประจำส่วนสาธารณสุข
- งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำส่วน

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานรักษาแลพยาบาล
- งานชั้นสูตรสาธารณสุข
- งานเภสัชกรรม
- งานทันตกรรม
- งานสัตวแพทย์

๔.๓ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย
- งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

๔.๔ งานควบคุมโรค มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานเฝ้าระวังโรคระบาด
- งานระบาดวิทยา
- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์
- งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

- ที่ประชุม
- ซึ่งกระผมมีความเห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย มีความเหมาะสมและครอบคลุมกับภารกิจแล้ว ที่ประชุมท่านใดมีข้อเสนอแนะแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ หรือไม่ขอให้เสนอในที่ประชุมเพื่อพิจารณา
 - มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นสมควรคงการกำหนดส่วนราชการเดิม ไม่เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิก ภารกิจใด ๆ

๓.๒ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ประธาน (นางสาวสมหญิง ปานทอง)
- เมื่อทุกส่วนทราบภารกิจหน้าที่แล้ว ก็ขอให้ทุกท่านตรวจสอบอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่าเพียงพอกับภารกิจปริมาณงานหรือไม่ และจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร ขอให้เสนอในที่ประชุม เพื่อพิจารณา และขอให้เลขาธิการกรมการชี้แจงรายละเอียดให้ทราบ
- เลขานุการ คกก. (นายหิรัญ มงคล)
- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สืบเนื่องมาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อรองรับภาระ


ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในการนี้ ขอแจ้งภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ข้อบัญญัติตั้งไว้ จำนวน ๔๑,๙๐๐,๐๐๐ บาท ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็น ๓๒.๒๘ %


- ขอให้ทุกท่านตรวจสอบเอกสารร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของแต่ละส่วนราชการว่าถูกต้องหรือไม่ ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม อัตรากำลังในภารกิจใด ให้พิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการจึงขอให้ทุกส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณา
- จากการศึกษาเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ในส่วนของสำนักปลัด มีความเห็นว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เดิมนั้นครอบคลุมแล้วโดยมีทั้งหมด ๒๒ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรากำลัง จึงไม่ขอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง
- จากการศึกษาเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ในส่วนของกองคลัง มีความเห็นว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เดิมนั้นครอบคลุมแล้วโดยมีทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรากำลัง จึงไม่ขอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง
- จากการศึกษาเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ในส่วนของกองช่าง มีความเห็นว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เดิมนั้นครอบคลุมแล้วโดยมีทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรากำลัง จึงไม่ขอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง
- กระผมในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จากการศึกษาเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ในส่วนของกองสาธารณสุขฯ มีความเห็นว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เดิมนั้นครอบคลุมแล้วโดยมีทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรากำลัง จึงไม่ขอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง
- ถ้าทุกส่วนราชการยืนยันอัตรากำลังเดิม ขอให้ทุกท่านลงมติอีกครั้งหนึ่ง โดยอัตรากำลังทั้งหมดของ อบต.ธงชัย มีอัตรากำลังจำนวน ๕๕ อัตรากำลัง ซึ่งก็คิดว่าเพียงพอในภารกิจและหน้าที่ขณะนี้แล้ว หากมีภารกิจและหน้าที่เพิ่มเติมค่อยปรับปรุงในคราวต่อไป
- ขอมติที่ประชุมในวันนี้ เรื่องการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่ออนุมัติให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำและเสนอขอรับความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นการต่อไป โดยไม่มีการเพิ่ม - ลด ยุบหรือเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด
- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามที่เลขานุการเสนอ โดยไม่มีการปรับปรุงแก้ไขแต่ประการใด

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน (นางสาวสมหญิง ปานทอง) - ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอแนะหรือข้อซักถามอีกหรือไม่ หากไม่มีข้อเสนอแนะหรือข้อซักถาม ขอปิดการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ในวันนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๑๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นายหิรัญ มงคล)
เลขานุการคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวสมหญิง ปานทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย