สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ปข ๗๓๗๐๑/๒๓๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
๑๖๐ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน ปข ๗๗๒๓๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ส่งประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อ้างถึง มติประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ อบต.ทองมงคล ฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ฯ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ และในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ แล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

สำนักปลัด อบต.
โทร. ๐-๓๒๘๑-๘๕๘๘-๙
โทรสาร. ๐-๓๒๘๑-๘๕๘๙

ปลัด อบต. วันที่ ../../..
หัวหน้างาน วันที่ ../../..
เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน วันที่ ../../..



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลให้สาสมารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงาน ระดับ ส่วนราชการ จำนวน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ มีการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลคาดคะเนการใช้การอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อีกทั้ง ยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ด้านกายภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอบาสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ติดกับถนนเพชรเกษม ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางสะพาน ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๙๐ กิโลเมตร หากจากกรุงเทพมหานคร ๓๙๕ กิโลเมตร ตามลักษณะภูมิศาสตร์จัดอยู่ในภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย

ทิศเหนือ	ติดกับ	เทศบาลตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน
ทิศใต้	ติดกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลช้างแรก อำเภอบางสะพานน้อย
ทิศตะวันออก	ติดกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ อำเภอบางสะพาน
ทิศตะวันตก	ติดกับ	แนวเทือกเขาตะนาวศรี

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๒๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๔๑,๘๗๕ ไร่ ซึ่งพื้นที่ถือครองโดยส่วนใหญ่ยังไม่มีเอกสารสิทธิ์ ซึ่งเป็นเขตป่าสงวน พื้นที่ สปก. เขตนิคมสหกรณ์ เขตอนุรักษ์ ซึ่งบางพื้นที่ที่มีการประกาศเขตทับซ้อน เช่น เขตอนุรักษ์กับป่าสงวน เป็นต้น

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลค ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่ราบเชิงเขา โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวเขตชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า

ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อยู่ในเขตมรสุมหรือมีลักษณะอากาศในแบบร้อนชื้น โดยทั่วไปไม่ร้อนหรือหนาวเกินไป ความชื้นอากาศปานกลาง อุณหภูมิอากาศเฉลี่ย ๒๕ องศาเซลเซียส โดยหนาวสุดจะอยู่ในเดือนมกราคม และอากาศร้อนจะอยู่ในเดือนเมษายน ได้รับอิทธิพล จากลมมรสุมที่พัดผ่านทุกฤดูกาล ทำให้เกิดฤดู ๓ ฤดู

ฤดูร้อน

จะเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน ระยะเวลาประมาณ ๔ เดือน อากาศในช่วงนี้จะร้อนอบอ้าว โดยเฉพาะเดือนเมษายนอากาสจะร้อนมากที่สุด

ฤดูฝน

จะเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน ระยะเวลา ๕ เดือน ฝนจะตกมากที่สุดในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน โดยมีฝนเฉลี่ย ๒๘๐ มิลลิเมตรต่อเดือน

ฤดูหนาว

จะเริ่มต้นตั้งแต่เดือนธันวาคมถึงปลายเดือนกุมภาพันธ์ ระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน โดยได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะพัดพาอากาศแห้งและหนาวเย็นมาปกคลุมประเทศไทย

ลักษณะของดิน

ลักษณะพื้นดินของตำบลทองมงคล ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายหรือเป็นดินร่วนปนทรายแป้งและดินเหนียว เหลืองแดง หรือสีน้ำตาลเข้ม การใช้ที่ดินส่วนใหญ่ใช้ในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มะพร้าว สับปะรด ลองกอง มังคุด ทุเรียน เงาะ

ลักษณะแหล่งน้ำ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีแหล่งน้ำ ได้แก่ น้ำตกไทรคู่ คลองงวงตะแบก คลองแพรกกระปุก คลองแพรกขวา อ่างเก็บน้ำโป่งสามสิบ มีลำคลองไหลผ่าน จำนวน ๔ สาย คือ คลองขนาน คลองตำหรุ คลองลำจริงและคลองยางขวาง นอกจากนี้ยังมีห้วย หนอง สระน้ำ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น เช่น ฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ประปาหมู่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่จะนำมาใช้เพื่อการอุปโภคและใช้ทำการเกษตร

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้ ถือว่าในตำบลทองมงคล ยังอยู่ในสภาพสมบูรณ์พอสมควร ไม่ค่อยประสบปัญหาเพราะประชาชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลรักษา องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีหน้าที่หลักในการดูเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาสภาพความสมดุล การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ การส่งเสริมให้มีการเพิ่มพื้นที่ป่า ในลักษณะเดียวกันกับการเพิ่มขึ้นของประชากรและการเกิดแหล่งชุมชนเพิ่มขึ้นทำให้ตำบลทองมงคล เริ่มจะประสบปัญหาบุกรุกแผ้วถางเพื่อทำการเกษตรมากขึ้น

ด้านการเมือง การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีหมู่บ้านในเขตการปกครองทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านวังยาว	เป็นหมู่บ้าน	อพป.
หมู่ที่ ๒	บ้านโป่งโก	เป็นหมู่บ้าน	อพป.
หมู่ที่ ๓	บ้านราษฎร์ประสงค์	เป็นหมู่บ้าน	อพป.
หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยเกรียบ	เป็นหมู่บ้าน	อพป.
หมู่ที่ ๕	บ้านธรรมรัตน์	เป็นหมู่บ้าน	อพป. และหมู่บ้าน ปชด.
หมู่ที่ ๖	บ้านทองมงคล	เป็นหมู่บ้าน	กนช. และหมู่บ้าน อพป.
หมู่ที่ ๗	บ้านทรัพย์สมบูรณ์	เป็นหมู่บ้าน	อพป.
หมู่ที่ ๘	บ้านในล็อค	เป็นหมู่บ้าน	อพป. และหมู่บ้าน ปชด.
หมู่ที่ ๙	บ้านสายเพชร	เป็นหมู่บ้าน	อพป.
หมู่ที่ ๑๐	บ้านราชมงคล	เป็นหมู่บ้าน	อพป.

ข้อมูลประชากร

ตำบลทองมงคลมีประชากรทั้งสิ้น ๑๐,๔๔๓ คน จำนวนครัวเรือน ๔,๒๒๓ ครัวเรือน แบ่งเป็นชาย ๕,๑๖๑ คน หญิง ๕,๒๘๒ คน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	จำนวน	จำนวนบ้าน (หลังคาเรือน)
๑	บ้านวังยาว	๒๔๘	๒๗๘	๕๒๖	๒๓๗
๒	บ้านโป่งโก	๖๖๕	๖๓๘	๑,๓๐๓	๕๒๙
๓	บ้านราษฎร์ประสงค์	๔๕๘	๔๖๓	๙๒๑	๔๔๗
๔	บ้านห้วยเกรียบ	๕๓๒	๕๔๗	๑,๐๗๙	๔๓๘
๕	บ้านธรรมรัตน์	๕๑๐	๔๘๘	๙๙๘	๔๓๑
๖	บ้านทองมงคล	๙๓๑	๑,๐๒๙	๑,๙๖๐	๖๙๖
๗	บ้านทรัพย์สมบูรณ์	๕๖๓	๕๘๖	๑,๑๔๙	๓๘๖
๘	บ้านในล็อค	๗๓๓	๗๑๘	๑,๔๕๑	๓๔๒
๙	บ้านสายเพชร	๑๒๕	๑๔๒	๒๖๗	๘๙
๑๐	บ้านราชมงคล	๓๙๖	๓๙๓	๗๘๙	๒๒๖
	รวม	๔,๘๒๙	๔,๙๐๖	๙,๗๓๕	๓,๖๒๖

หมายเหตุ แหล่งข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎรอำเภอบางสะพาน ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖

สภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม

การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล

ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน ๑ แห่ง คือ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลทองมงคล

โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง

๑. โรงเรียนบ้านทองมงคล สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาต้อนต้น

๒. โรงเรียนบ้านวังยาว สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา

๓. โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น

๔. โรงเรียนบ้านในล็อค สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาปีตอนต้น

๕. โรงเรียนบ้านราษฎร์ประสงค์ สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๑ แห่ง

๑. วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สังกัดกรมอาชีวศึกษา เปิดสอนวิชาชีพ ระดับ ปวช. - ปวส.

สถาบันและองค์กรทางศาสนา แบ่งเป็น วัด ๔ แห่ง และสำนักสงฆ์ ๓ แห่ง

๑. วัดทองมงคล
๒. วัดโป่งโก
๓. วัดราษฎร์ประสงค์
๔. วัดธรรมรัตน์

สำนักสงฆ์

๑. สำนักสงฆ์เขานางล้อม
๒. สำนักสงฆ์บ้านธรรมรัตน์
๓. ที่พักสงฆ์บ้านในล็อค
๔. สำนักสงฆ์บ้านราชมงคล

สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมี ๒ แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านทองมงคล
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทองมงคล

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ที่พักสายตรวจ ๑ แห่ง
๒. ศูนย์ประสานงานความปลอดภัยประจำท้องถิ่น ๑ แห่ง

ยาเสพติด

มีผู้เสพยาเสพติด แต่ได้รับการบำบัด พร้อมทั้งมีการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้เข้ารับการบำบัด

การสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลทองงคล ได้ดำเนินการด้านการสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔ (๑ สายตัดผ่าน ถนนสายเพชรเกษม) จากคลองบางสะพาน บ้านวังยาว ตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน ระยะทาง ๑๓ กิโลเมตร

การไฟฟ้า

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาพเข้าถึงทุกหมู่บ้านมีจำนวนประชากร ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๓,๘๑๒ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ ของครัวเรือนทั้งหมด

การประปา

- มีน้ำประปาใช้ครบทุกหมู่บ้าน
- ประปาผิวดินขนาดใหญ่ (โป่งสามสิบ) ใช้ครอบคลุม ๓ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๔,๕,๘)
- ประปาภูเขา (น้ำตกไทรคู่) ใช้ครอบคลุม ๗ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๖,๙,๑๐)

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้านการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ มะพร้าว ยางพารา ปาล์มน้ำมัน สับปะรด ข้าว ดังนี้

จำนวนเกษตรกร

๑. มะพร้าว จำนวนเกษตรกร ๙๐๔ ราย พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๑๘,๖๕๐ ไร่
๒. ยางพารา จำนวนเกษตรกร ๑,๑๗๙ ราย พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๑๘,๖๗๕ ไร่
๓. ปาล์มน้ำมัน จำนวนเกษตรกร ๓๙๗ ราย พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๙,๒๖๖ ไร่
๔. ข้าว จำนวนเกษตรกร ๒๑ ราย พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๗๘ ไร่
๕. สับปะรด จำนวนเกษตรกร ๕๕๒ ราย พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๔,๖๐๐ ไร่
๖. ทุเรียน จำนวนเกษตรกร ๘๗ ราย พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๔๕๓ ไร่

การประมง

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อยู่นอกพื้นที่ทำการประมง

การปศุสัตว์

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ รวม ๖๕๗ ราย

- โคเนื้อ ๑,๒๔๕ ตัว
- โคนม ๕๕๕ ตัว
- กระบือ ๓ ตัว
- สุกร ๔๐๓ ตัว
- ไก่ ๕,๕๒๔ ตัว
- เป็ด ๕๒๗ ตัว
- แพะ ๑๔๙ ตัว
- แกะ ๒๘ ตัว
- สัตว์อื่น ๆ ๒,๐๖๒ ตัว

การบริการ

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีหน่วยบริการประกอบด้วย

๑. ปั๊มน้ำมัน จำนวน ๗ แห่ง
๒. กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน ๑ แห่ง
๓. สหกรณ์การเกษตร จำนวน ๑ แห่ง
๔. โรงรมยางพารา จำนวน ๑ แห่ง
๕. โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๑ แห่ง

การท่องเที่ยว

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ๓ แห่ง คือ

๑. น้ำตกไทรคู่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลทองมงคล
๒. อ่างเก็บน้ำโป่งสามสิบ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านในล็อค
๓. จุดชมดอกกาสะลอง และถ้ำต่าง ๆ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๙ บ้านสายเพชร มีการให้บริการที่พักทั้งหมด ๖ แห่ง

การอุตสาหกรรม

มีโรงงานอุตสาหกรรม ๑ แห่ง (บริษัททองมงคล อุตสาหกรรม น้ำมันปาล์ม จำกัด)

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีอาชีพดังนี้

๑. อาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา การปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ มะพร้าว สับปะรด ยางพารา ปาล์ม ทุเรียน ลองกอง
๒. อาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโค การเลี้ยงสุกร และเลี้ยงปลา
๓. อาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน ได้แก่ การทำจักรสานหวาย
๔. อาชีพค้าขาย ได้แก่ ค้าขาย ขายของชำ
๕. อาชีพรับจ้าง ได้แก่ รับจ้างทำงานโรงงานอุตสาหกรรม และรับจ้างทั่วไป

แรงงาน

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประชากรส่วนใหญ่ทำงานด้านการเกษตรในพื้นที่ มีบางส่วนที่ประกอบอาชีพในหน่วยงานเอกชน และรัฐบาล และปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยในการประกอบอาชีพมากขึ้น

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีความหลากหลายของการนับถือศาสนาของประชาชนในพื้นที่ ประชาชนในพื้นที่ประมาณร้อยละ ๙๕ นับถือศาสนาพุทธ และอีกประมาณร้อยละ ๕ นับถือศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์

วัดและสำนักสงฆ์ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประกอบด้วย

๑. วัดโป่งโก	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๒ บ้านโป่งโก
๒. วัดราษฎร์ประสงค์	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ บ้านราษฎร์ประสงค์
๓. วันธรรมรัตน์	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ บ้านธรรมรัตน์
๔. วัดทองมงคล	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๖ บ้านทองมงคล
๕. สำนักสงฆ์เขานางล้อม	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ บ้านวังยาว
๖. สำนักสงฆ์สามพี่น้อง	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ บ้านธรรมรัตน์
๗. สำนักสงฆ์บ้านในล็อค	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๘ บ้านในล็อค

ประเพณีและงานประจำปี

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีการจัดงานประเณี และงานประจำปี ประกอบด้วย

๑. การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา จัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
๒. จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ จัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
๓. ประเพณีลอยกระทง จัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
๔. งานประเพณีเดือนสิบ จัดโดยวัดธรรมรัตน์

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาวรรณกรรมพื้นบ้าน (บทร้องพื้นบ้าน (เพลงกล่อมเด็ก) นางชูชีพ อยู่ยงค์)
๒. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาศิลปะการแสดง (ดนตรี (กลองยาว) นายมณี มีนาม)
๓. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขางานช่างฝีมือดั้งเดิม (เครื่องจักสานหวายบ้านห้วยเกรียบ นายเกษม เพ็งบัวแก้ว และนายสว่าง อยู่เอียด)
๔. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาแนวปฏิบัติทางสังคม พิธีกรรมและงานเทศกาล เรื่อง ขนบธรรมเนียมประเพณี (สารทเดือนสิบ(ชิงเปรต) นายสมศักดิ์ ประพันธ์บัณฑิต)

๕. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล (เรื่องการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน หมอจับเส้น นายภิรมย์ ไหมทอง)

๖. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล (เรื่องการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน เกี่ยวกับเรื่องสมุนไพร นายจำนงค์ เดชใหญ่)

๗. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล (เรื่องการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน รักษาพิษงูและสัตว์ที่มีพิษ เช่น ตะขาบ แมลงป่อง โรคเริม แผลไฟไหม้ น้ำร้อนลวก นายยุ้ย ดวงจันทร์)

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีแหล่งต้นน้ำ ได้แก่ น้ำตกไทรคู่ คลองงวงตะแบก คลองแพรกกระปุก คลองแพรกขวา อ่างเก็บน้ำโป่งสามสิบ มีลำคลองไหลผ่านจำนวน ๔ สาย คือ คลองขนาน คลองตำหรุ คลองลำจริง และคลองยางขวาง นอกจากนี้ยังมีห้วย หนอง สระน้ำ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น เช่น ฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ประปาหมู่บ้าน ประชาชน ส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในการอุปโภคและใช้ทำการเกษตร

ป่าไม้

ป่าไม้ ถือว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ยังอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พอสมควร ไม่ค่อยประสบปัญหาเพราะประชาชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลรักษา องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีหน้าที่หลักในการดูเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาสภาพความสมดุล การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ การส่งเสริมให้มีการเพิ่มพื้นที่ป่า ในลักษณะเดียวกันกับการเพิ่มขึ้นของประชากรและการเกิดแหล่งชุมชนเพิ่มขึ้นทำให้ตำบลทองมงคล เริ่มจะประสบปัญหาบุกรุกแผ้วถางเพื่อทำการเกษตรมากขึ้น

ภูเขา

ทิศตะวันตกขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีพื้นที่ติดกับเทือกเขาตะนาวศรี เป็นแนวภูเขาที่ทอดยาวตามแนวภูมิประเทศของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาสภาพความสมดุลของสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ดิน หรือแหล่งน้ำธรรมชาติ การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์ การส่งเสริมการปลูกป่า การปรับปรุงภูมิทัศน์ การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกแก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ "ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต"

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างที่แท้จริง

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๕. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ

๙. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมที่ดี

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน

๑๑. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสานงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโฆษนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งการด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตย ในรูปแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใส ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจร ไป – มา อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่างอำเภอ และตำบล และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในแหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐาน มั่งคงถาวร และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงมีความจำเป็นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริการจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)ตรงนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ในเกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานสส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๖ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่นวท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้สง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชนต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ใช้เพื่อวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลัง และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

กรอบแนวความคิด ทฤษฎี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอัตรากำลังคนในภารรวมขององค์กรซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง คือ " กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว " ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ " โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในคามหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่ตะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า " เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวน

เท่าใด และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร "

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง " การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง "

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การทีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่อาจชี้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับการแนวคิดทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้าประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตรากำลังขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง

แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาด้วยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องที่สายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐาน

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

มิติข้อมูลในอดีต

พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน

- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต
- แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว
- ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ

มิติข้อมูลในปัจจุบัน

พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน

- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแล้วข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์
- เก็บประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มิติข้อมูลในอนาคต

พิจารณาภารกิจ บทบาท วิสัยทัศน์ที่องค์กร มุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน

- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วนภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง
- วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน ดังนั้น การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา

การพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังใหม่ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครอบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล พิจารณาคุณสมบัติการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้คำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่ามีตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (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 ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐ (๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	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 ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	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)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี 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 % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนำมาคำนวณ ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน / ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่า
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กระจกด้านที่ ๔ Diver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกับคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นการปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues นำประเด็นการบริหารงานคน องค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

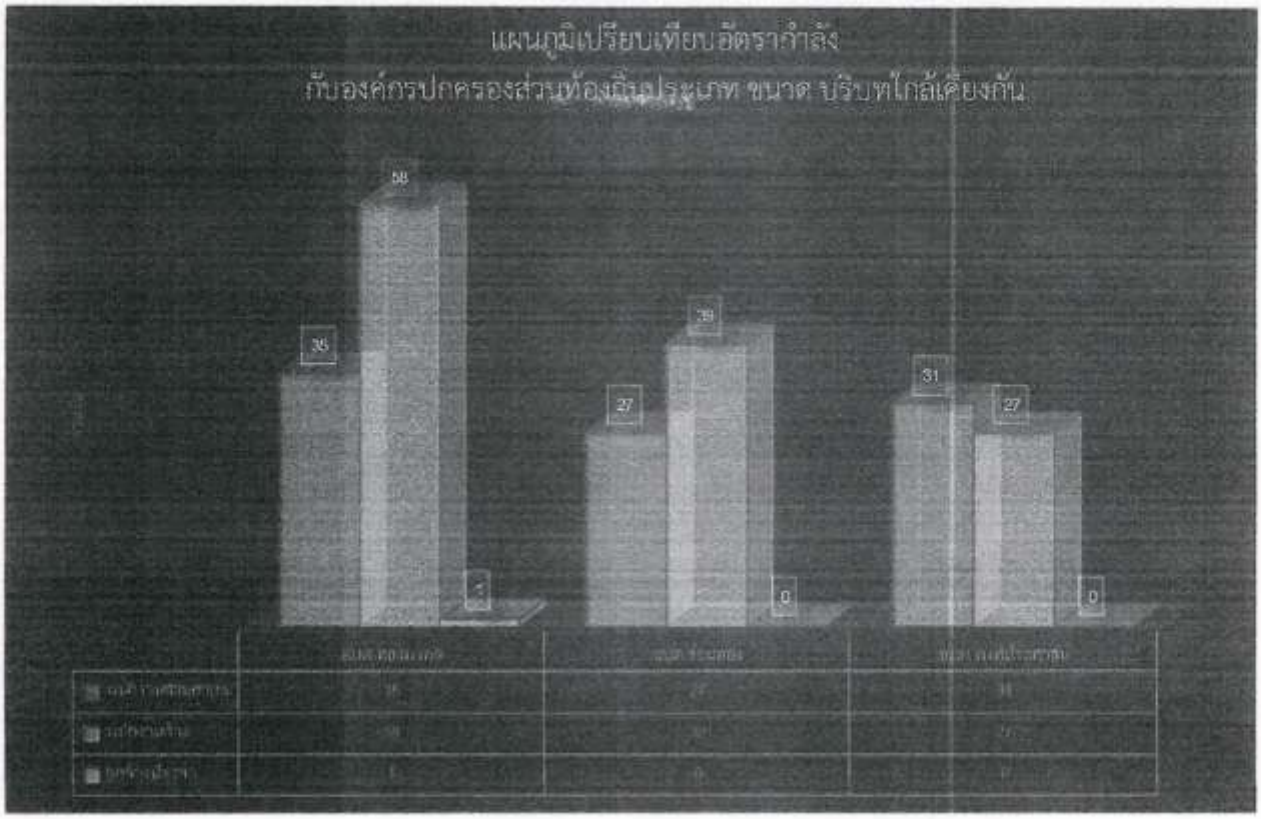
เรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

■ <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ ประกอยบด้วย ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmaking เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง และ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปริมาณคนที่มใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานีอนามัย

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early

Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนทองมงคล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ยึดหลักวิธีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มาวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์หลักบันได ๘ ขั้น

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์ก่ารบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรกำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบหนังสือ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/๕๔๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนพัฒนาภาค ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้แก่

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ "ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต"

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างที่แท้จริง

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๕. ส่งเสรนิมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ

๙. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมที่ดี

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน

๑๑. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโภชนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกร รวบรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งการด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตย ในรูปแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใส ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจร ไป – มา อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่างอำเภอ และตำบล และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในแหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐานมั่งคงถาวร และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล มียุทธศาสตร์และเป้าหมายประสงค์การกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงได้ดำเนินการกำหนดภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าประสงค์อย่างไรและองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ว่าจะกำหนดตำแหน่งใดเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกิดความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น

เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งโดยตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แบบบันได ๘ ขั้น



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

<u>ขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบ</u>

- งานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานกฎหมายและคดี

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานควบคุมภายใน
- งานแลความเรียบร้อย
- งานรักษาความสะอาดและงานจัดส่งเอกสาร
- งานพาหนะและบำรุงรักษา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- **ฝ่ายการเงินและบัญชี**

ควบคุมกำกับการปฏิบัติราชการด้านการเงินและบัญชี งานทะเบียนการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะการเงิน งานงบประมาณ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผล พิจารณาปรับปรุงแก้ไขศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้รายจ่ายจริงเพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์การจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้เกิดการประหยัดและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบการรายงานการเงินและบัญชีต่าง ๆ งานควบคุมภายใน งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ สารบรรณ ตรวจสอบติดตามและเร่งรัดการปฏิบัติราชการรวมถึงการกำกับดูแลภารกิจให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

- **ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง ตรวจรับ เก็บรักษาตรวจร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง การบริหารสัญญา ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดหาพัสดุ การตรวจสอบพัสดุ การจำหน่าย การคิดค่าเสื่อมค่า การสึกหรอ ประโยชน์ใช้สอย ค่าบริการ อะไหล่ การบำรุงรักษาความแข็งแรงทนทาน เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของพัสดุ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดหาจัดซื้อพัสดุ เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อซักถาม ปัญหาและ ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด และหน่วยตรวจสอบ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง หน้าที่ประสานงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย งานศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหนังสือสั่งการ ระเบียบกฎหมาย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

● งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

งานจัดเก็บรายได้ถือเป็นงานที่ต้องพัฒนา ต้องวางแผนกำหนดเป้าหมายในการจัดเก็บ ในอดีตการจัดเก็บรายได้ถือว่าเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากนัก ไม่ต้องออกเก็บนอกสถานที่ มีการประชาสัมพันธ์ไม่มากนักเพราะมีประชากรน้อยแหล่งทำมาหากินและสถานประกอบการน้อยการจัดเก็บใช้เวลาไม่ค่อยมากนัก แต่ในปัจจุบันในการจัดเก็บรายได้ต้องใช้เวลามากการจัดเก็บรายได้ต้องวางแผนการจัดเก็บรายได้ และมีการประชาสัมพันธ์ และการออกเก็บรายได้นอกสถานที่ ต้องใช้เวลามากขึ้นและยุ่งยากมากขึ้น เพื่อให้งานจัดเก็บรายได้มีประสิทธิ์ภาพมากขึ้น ปัจจุบันนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี

ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับคำสั่งมอบหมาย / แบ่งงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตอลดเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีกรอบอัตรากำลัง ๙๔ อัตรา ประกอบด้วย

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
  นายมานิตย์ ชื่นจิตร์
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
  นายปกรณ์ เจริญเชื้อ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. บริหารงานทั่วไป

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
  นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์

๒. งานเลขานุการ และจัดการทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (นางสาวศศิธร จะวะอรรถ)
- คนงาน (ว่าง)

๓. งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (นางสาวอรทัย พุทธานุ)
- ผู้นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวพรพิมล ภู่เขียว)

๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (นางสาวสุธิตารัตน์ นพคุณ)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นางศิริลักษณ์ ชุลี)

๕. งานนิติการ

- นิติกรปฏิบัติการ (นายจักรกริช ทับทิม)

๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (นางสาวณัฐฐยาน์ แก้วขำ)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (นางสาวธัญญลักษณ์ แสงทอง)

๗. งานการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นางสาวพัชริญา บัวผัน)

๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (นายสถาพร นุชนงค์)
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายสมเกียรติ แย้มผอบ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายธีระพงษ์ ทองดี)

๙. งานรักษาความสะอาด

- นักการ ภารโรง (นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย)
- คนงาน (นางสาวจีระประภา คันธราช)
- คนงาน (นายมนัสชัย มีนาม)
- คนงาน (ว่าง)

๑๐. งานพาหนะ

- พนักงานขับรถยนต์ (นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม)
- คนงาน (ว่าง)

๑๑. งานรักษาความปลอดภัย

- คนงาน (ยาม)

งานการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครูผู้ช่วย
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ศูนย์พัฒนาเล็กเล็กบ้านทองมงคล

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

ฝ่ายการเงินและบัญชี

๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (ว่าง)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (นางสาวขวัญเมือง บุตรพุ่ม)

ลูกจ้างประจำ

๔. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง)
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นางสาวสาวิตรี ประสงค์)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวณัฐมฑ์ ยันตะสี)
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร์)

หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (นางสาวสุนันญา ม่วงทอง)
๒. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (นางสาวพรพิมล พรหมรักษา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (นางสาวรวิกานต์ เหมยน้อย)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. คนงาน (นางสาวอรพรรณ ม่วงทอง)

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (นายกฤษณะ โคมแก้ว)
๒. วิศวกรรมโยธาปฏิบัติการ / ชำนาญการ (อยู่ระหว่างร้องขอให้ กลต.คำเนินการสรรหา)
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (นางมาลัย พรหมรักษ์)
๔. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ)
๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (นายสุขสันต์ คงลา)
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี)
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายสุรินทร์ ทองกิ้ม)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (นายนที ไชยะ)

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวกนกวรรณ คำแฝง)

๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (นายศรชัย แสงสุวรรณ)

๘. พนักงานขับรถยนต์ (นายวิรัตน์ ภุมมาหมั่น)

พนักงานประเภท ทั่วไป ประกอบด้วย

๑. คนงาน (นายชาตรี พุกสอย)

๒. คนงาน (นายสหรัถ พรหมชนะ)

๓. คนงาน (นายประเสริฐ สุดปรางค์)

๔. คนงาน (นายอนุรักษ์ กาหลง)

๕. คนงาน (นางอรุณ กาหลง)

๖. คนงาน (นายวิทวัส หนูคง)

๗. คนงาน (นายสมพร ศรีสุวรรณ์)

๘. คนงาน (นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเอี่ยม)

๙. คนงาน (นางสาวสายบัว จวงจันทร์)

๑๐. คนงาน (นายคมสัน ขาวดี)

๑๑. คนงาน (นายประวิทย์เชฏฐ์ มีนาม)

๑๒. คนงาน (ว่าง)

๑๓. คนงาน (ว่าง)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)

๒. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (นางสาวอาภาภรณ์ มะลินจันทร์)

๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ / ชำนาญการ

๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (นายธัชพล แผ่นทอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (นายศิริพร ศรศาสตร์)

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (นางสาวนุชจรี บัวดวง)

๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (นายแย้ม ผลเต็ม)

๔. คนสวน (นายไพริน สินธุมาศ)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางวรรณา โสพระขรรค์)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. แม่บ้าน (นายอภิสิทธิ์ สุขมาก)

๒. คนงาน (ว่าง)

๓. คนงาน (ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ /ชำนาญการ (ว่าง)

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- เกษียณปี ๒๕๖๗ จำนวน - ราย
- เกษียณปี ๒๕๖๘ จำนวน – ราย
- เกษียณปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ราย

พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบาคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗** ไม่มีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเกษียณอายุ และการเกษียณอายุราชการ
- **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘** ไม่มีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเกษียณอายุ และการเกษียณอายุราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเกษียณอายุ และการเกษียณอายุราชการ

○ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภท (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาแนวทางในการรองรับกรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกษียณ

๑. ก่อนเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดำเนินการสรรหาบุคลาที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณในวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ภายหลังจากตำแหน่งว่างใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะดำเนินการรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติควบคุมกำกับ ดูแลสั่งการ ในระหว่างการสรรหาได้

○ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) เกษียณอายุ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาแนวทางในการรองรับกรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุ ดังนี้

๑. มอบหมายหน้าที่ให้พนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปฏิบัติหน้าที่ทนพลางก่อน ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๒. ประกาศสรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน / สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดังนี้

➢ พนักงานส่วนตำบล

ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลได้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. , รองปลัด อบต.
- สายงานอำนายการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ , ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➢ ลูกจ้างประจำ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

➢ พนักงานจ้าง

ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภททั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ในการจัดทำผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองสวนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของผู้บริหาร และรวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมยการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวรการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบยอมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานได้ ดังนั้น กาคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานนแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจาณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงคีให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เกลี่ยนกำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีนความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำลทองมงคล และงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดนสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Gobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลด จำนวนจำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง

ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุหลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นไปตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวยการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม / ลดลง

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในสอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน	พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน	พิจารณาภารกิจ / บทบาท / วิสัยทิศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน
- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ (FTE)	- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์ - เก็บประเด็น (Issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (๓๖๐ องศา)	- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ภารกิจเร่งด่วนภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ

American Academy of Political and Socal Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า " การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังและการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุป ดังนี้

➢ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

➢ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

➢ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

➢ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พร้อมกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

➢ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมน ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลโดยรวม

➢ กำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนให้ทรัพยากบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

➢ ทำให้เกิดความจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่งกิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตนเอง โดยการนำเอายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด รวมถึงแผนพัฒนาตำบลนำมาใช้ในการวางแผนด้วย

➢ **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

➢ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศเขไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
- เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อ (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘. (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำว่าร้อยละ ๑.๐๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมาขึ้น
- บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น
- มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

➢ **กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก**

- ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสต์การสร้างเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

➢ **แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด**

- **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ภาคกลาง**

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว การค้าการลงทุน และการบริการและการพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ และโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาลโดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาวะ สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม และพัฒนาศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓

อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโนงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ – ใต้ และตะวันออก – ตะวันตก

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕

บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๖ และวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ เห็นชอบให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัดรวม ๑๙ กลุ่มจังหวัด โดยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ซึ่งประกอบด้วย ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม โดยจังหวัดเพชรบุรี เป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

แผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ เป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดได้นำนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นการฟื้นฟูทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง และนโยบายด้านการท่องเที่ยวที่เน้นการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ตลอดทั้งการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งจากภายในและต่างประเทศ นอกจากนั้นการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ยังได้เชื่อมโยงประเด็นทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ซึ่งได้เน้นให้กลุ่มจังหวัดพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ พัฒนาและผลิตสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย และการป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

ฐานเพื่อการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยว

พันธกิจ

๑. สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

๒. เพิ่มผลผลิตด้านการเกษตรและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๔. สร้างระบบเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดน

๕. ลดปัญหาความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง

เป้าประสงค์

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการค้าและการลงทุน

๒. ทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น

๓. สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล
๔. รายได้จากการท่องเที่ยวสินค้า และบริการเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
๖. การกัดเซาะชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
๗. ผู้ปฏิบัติงานการจัดการขยะมีความรู้ ความสามารถในการจัดการขยะชุมชน
๘. สินค้าอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้และมีมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัดผลสำเร็จหลัก Key Performance Indicators : KPI ที่ตอบสนองต่อประเด็นความท้าทาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด (GPCP)
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
๓. ร้อยละของแผลง/ฟาร์มที่ได้รับใบรับรองมาตรฐาน GAP
๔. จำนวนปะการังเทียมที่ทิ้งลงในทะเล (แท่ง)
๕. ระยะทางการกัดเซาะชายฝั่งทะเล (กิโลเมตร)
๖. ลดระดับความรุนแรงพื้นที่ที่มีการระบาดของศัตรูมะพร้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรภาคเกษตรกรรม เพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตที่เชื่อมโยงการค้าและการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ บริหารจัดการและฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการสินค้าด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ ๒ สร้างความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เพิ่มศักยภาพทางการค้า การท่องเที่ยวและเชื่อมโยงการค้าและการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมชุมชนสีเขียวเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามวิถีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาศักยภาพด้านการตลาด การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ พัฒนาศักยภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม (Innovation) และแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) อย่างยั่งยืน

* กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของอุตสาหกรรม

* กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ และสร้างโอกาสในการค้าการลงทุน

ยุทธศาสตร์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

"เมืองท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่า สับปะรด มะพร้าวที่หนึ่งของโลก สังคมแห่งมิตรไมตรี "

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่าบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัด

๒. ผลักดันจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันการผลิต การแปรรูป สับปะรด มะพร้าว และสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลก

๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด่านสินชร

๔. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นสังคมที่มีความมั่นคงและมีคุณภาพตามวิถีและภูมิปัญญาไทย

๕. สร้างความสมดุลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว

๒. เพิ่มขีดความสามาระในการแข่งขันในภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม

๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าชายแดน

๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวรชายแดน

๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานรากการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>

๑. <u>เสริมสร้างความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสู่นานาชาติกลยุทธ์</u>

๑.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นลักษณ์ของจังหวัดให้มีคุณภาพ

๑.๒เสริมสร้างคุณภาพการท่องเที่ยวบนความหลากหลาย ความปลอดภัยและความคุ้มค่า

๑.๓พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานสากล

๑.๔ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการของจังหวัด ภาครัฐ และเครือข่ายการท่องเที่ยว

๑.๕สร้างเสริมระบบข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว

๑.๖พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๒. เสริมสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิต การแปรรูป และการตลาดเป็นสินค้าเกษตรคุณภาพสูง

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการผลิต สับปะรด มะพร้าว และสินค้าเกษตรเพื่อการบริโภคและส่งออก

๒.๒ พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูป และการตลาด สับปะรด มะพร้าว ประมง ปศุสัตว์ และสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริโภคและการส่งออก

๒.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่สร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคการเกษตรให้มีความเข้มแข็ง

๒.๔ สร้างเสริมและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรอินทรีย์

๓. ยกระดับศักยภาพด่านสิงขร สร้างการเติบโตการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เชื่อมต่อประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค

กลยุทธ์

๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓.๓ ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๓.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน / องค์กรในอาเซียน

๓.๕ ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

๔. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามชีวิตภูมิปัญญาไทย

กลยุทธ์

๔.๑ เสริมสร้างสังคมแห่งการมีสุขภาวะที่ดี

๔.๒ ยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ

๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว และชุมชน

๔.๔ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติด และการค้ามนุษย์

๔.๕ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๖ เสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะ

๔.๗ เสริมสร้างการป้องกันและลดอุบัติเหตุในการคมนาคม

๕. ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์

๕.๑สร้างเสริมการอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และป้องกันปราบปรามผู้ที่กระทำผิดกฎหมาย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

๕.๔สร้างเสริมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง

๕.๕เสริมสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล

๕.๖ลดปริมาณขยะและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ และของเสียอันตราย

๕.๗ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ " เมืองแห่งการท่องเที่ยว วิถีเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน "

พันธกิจ

๑. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ การเกษตร และการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งและแข่งขันได้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล และเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

๕. พัฒนาองค์กรและสร้างเครือข่ายการพัฒนาทุกภาคส่วนให้ทันสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖. พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบการบริหารสาธารณะ และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมรายได้และการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสังคม การศึกษาและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ "ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต"

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโฆษนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๗. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งการด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตย ในรูปแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใส ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

๑.การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจร ไป – มา อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่างอำเภอ และตำบล และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในแหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐาน มั่งคงถาวร และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑.แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิฯ

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้ม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้ามีไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๑.๔ ปัญหาการระบายน้ำ

๑.๕ ปัญหาการไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร

๓. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๓.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๓.๓ ขาดแคลนน้ำสะอาดในการอุปโภค – บริโภคตลอดปี

๓.๔ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๕ ขาดการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ การให้บริการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ การส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการยังไม่ทั่วถึง

๔.๓ ปัญหาการป้องกันและการแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคเอดส์

๔.๔ ขาดการส่งเสริมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ในชุมชน

๔.๕ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔.๖ ปัญหาการเกิดโรคระบาดในพื้นที่

๔.๗ ปัญหาเรื่องโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๘ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๙ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ปัญหาน้ำเสียจากสารพิษที่ฉีดฆ่าแมลงในพืชผลทางการเกษตรของเกษตรกรและน้ำเสียจากการเลี้ยงสัตว์

๕.๒ ปัญหามลพิษจากโรงโม่หินศิลาทองตำบล พงศ์ประศาสน์ การระเบิดหินทำให้มีฝุ่นละอองและเกิดเสียงดัง

๕.๓ ปัญหาการบุกรุกที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ และที่สาธารณะ

๕.๔ น้ำในลำห้วยตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุมและไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้ในช่วงฤดูแล้ง และในฤดูฝนน้ำระบาย ไม่ทัน ทำให้น้ำไหลท่วมพืชผลการเกษตรและบ้านเรือนของราษฎร

๕.๕ ปัญหาการถมที่ดินทับทางเดินน้ำตามธรรมชาติ

๕.๖ ปัญหาไฟไหม้ป่า

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง

๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๖.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองที่ยังไม่ทั่วถึง

๖.๔ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๖.๕ ขาดการจัดทำและปรับปรุงข้อมูลของ อบต. ให้เป็นปัจจุบัน

๖.๖ ปัญหาการวางแผนระบบบริหารจัดการ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ ช่วยเหลือให้ประชาชนมีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มและขยายเขตไฟฟ้าให้ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

๑.๔ แก้ไขปัญหาการระบายน้ำให้ทัน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุน และอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ให้มีการส่งเสริมด้านการตลาด

๓. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๑ จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๒ ปรับปรุงแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้ประชาชนสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๓ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ / ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน / ทุกหลังคาเรือน และจัดให้มีระบบประปาน้ำสะอาดทุกหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ จัดให้มีการบริการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างทั่วถึง

๔.๒ จัดให้มีการส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการอย่างทั่วถึง

๔.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด / โรคเอดส์ และโรคระบาดในพื้นที่

๔.๔ จัดให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง

๔.๕ ให้มีการรณรงค์ป้องกันและกำจัดโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๖ จัดให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ และไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

๔.๗ จัดให้มีการส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้ในชุมชน

๔.๘ จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำ

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕.๔ ป้องกันการบุกรุกที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ และที่สาธารณะ

๕.๕ อบรมให้ความรู้การป้องกัน และดับไฟป่า

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖.๓ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้

๖.๔ จัดทำและปรับข้อมูลของ อบต.ให้เป็นปัจจุบัน

๖.๕ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครองแก่ประชาชนในพื้นที่

๖.๖ จัดวางระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

ด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ดังนั้น งานบริหารงานบุคคลจึงเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้ผู้บริหาร นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้องค์กรยังได้มีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analsis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่น หรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อย หรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analsis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	การดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล
จุดแข็ง	- มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ - มีการแบ่งงาน / มอบหมายงานอย่างชัดเจน - ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย - มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับขั้น - มีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค - มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ - มีการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย - เจ้าหน้าที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน - มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน - โครงสร้างสายบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชามีความชัดเจน	- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ อบต.มีอำนาจในการบริหารจัดการงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว - มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เต็มพื้นที่ - การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากตามแผนกระจายอำนาจ ฯ - กำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน - มอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น	การยุบเลิกอัตรากำลังใน พันธกิจที่ไม่จำเป็นแล้ว นำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	การดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล
จุดอ่อน	- กระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน / โครงการ / กิจกรรม ยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดของงานยังไม่ชัดเจน - การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะชนยังน้อย - บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย - โครงสร้างสายงานบังคับบัญชาแบบแนวดิ่งตามระบบราชการแบบดั้งเดิมทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนล่าช้า	- อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจขาดความชัดเจน - การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัดถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ - มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่ทับซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที - ระเบียบยังขาดความชัดเจน มีถูก สตง.ทักท้วงอยู่เสมอ - การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแลจากส่วนภูมิภาค - กฎหมายบางฉบับล้าสมัยและมีช่องโหว่ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น พระราชบัญญัติภาษีและที่ดิน - กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานทราบ - มอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	การดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล
โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติงานทดแทนกันได้	- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงานโดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	กำหนดให้ทุกส่วนราชการทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงานและให้ทุกส่วนถือปฏิบัติพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ
ข้อจำกัด / อุปสรรค	- พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษาค่างานปริมาณงานที่เพียงพอ	- กำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล วิเคราะห์ด้วยหลักการ SWOT Analysis (การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการบริหารงานบุคคล)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและสภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งอันเป็นสภาวะแวดล้อมในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakesses)
๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับหน้าที่ ๒. มีผู้รับผิดชอบในงานชัดเจน ๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ๔. บุคลากรได้สนับสนุนให้มีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๕. มีการตรวจสอบ เครื่องมือในระบบสารสนเทศให้มีความพร้อมในการใช้งาน และทันสมัย ๖. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร ๗. การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานภายนอกองค์กร ๘. การเกื้อหนุนกันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร	๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรบางคนต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่อื่น ๒. พนักงานขาดความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. พนักงานขาดความรู้ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน ๔. โครงการต้องใช้งบประมาณมาก องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลไม่สามารถดำเนินงานได้ทั้งหมด ๕. งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส (Opparyunities)	**ข้อจำกัด / อุปสรรค (Theeats)**
๑. บุคลากรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ๒. ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น ๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหนาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลนั้น เน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลยังมีนโยบายเน้นคนให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับการพัฒนาอาชีพจะมุ่งส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๗) จัดการให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๘) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๙) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๒) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๔) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) การบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๗) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๙) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

(๑๐) การจัดให้มีฌาปนสถาน

(๑๑) การบำรุงรักษาและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๑๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

(๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๗) การควบคุมอาคาร

(๘) การจัดให้มีที่จอดรถ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๕) ให้มีการจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๙) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๔) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๖) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตราการป้องกัน

(๘) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๙) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ ,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมอาชีพ
๙. ด้านการสาธารณสุข การป้องกันโรค
๑๐. ด้านการท่องเที่ยว
๑๑. ด้านการประสานงานส่วนราชการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๔ อัตรา

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ "ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต"

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างที่แท้จริง

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๕. ส่งเสรนิมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ

๙. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมที่ดี

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน

๑๑. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโภชนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งการด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตย ในรูปแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใส ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ
พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๙. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจร ไป – มา อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่างอำเภอ และตำบล และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในแหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐาน มั่งคงถาวร และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน	หมายเหตุ
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้อ ๑. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์กลางการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กก่อนปฐมวัย ฯ ข้อ ๒. ส่งสเริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ฯ ข้อม ๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ฟื้นฟูอนุรักษ์ สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๔. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน ข้อ ๕. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อ ๑. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพหลักอาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์ OTOP ข้อ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปให้มีทักษะ ฯ ข้อ ๓. ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ฯ ข้อ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ข้อ ๕. ส่งเสริมด้านสวัสดิการ ฯ ข้อ ๖. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง ฯ ข้อ ๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบ ฯ ข้อ ๑๐. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมและสิ่งแวดล้อม ฯ ข้อ ๑๑. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนใช้พลักงานทดแทน ฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านกีฬาและสาธารณสุข ข้อ ๑. ส่งเสริม พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ ฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารตาม หลักธรรมภิบาล ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคคล ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานคุลค - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานควบคุมภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทุกส่วนราชการ	

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ข้อ ๕. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคลากร ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ	กองคลัง - ฝ่ายการเงินและบัญชี - ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ทุกส่วนราชการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ข้อ ๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ ข้อ ๒. พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค (ขยายเขตให้บริการไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ น้ำประปา อุปโภค และบริโภค) ข้อ ๓. พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำตามธรรมชาติ แหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อประโยชน์ในการเกษตร อุตสาหกรรม อุปโภคและบริโภค ข้อ ๔. การวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร	<u>กองช่าง</u> - งานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการ - งานกิจการประปา - งานพัฒนาและโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ	ทุกส่วนราชการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ข้อ ๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบการรักษาความสะอาดของชุมชนน่าอยู่ การปรับปรุงภูมิทัศน์และทัศนียภาพสถานที่ต่าง ๆ ข้อ ๘. รณรงค์ ป้องกัน บำบัดรักษาและควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านกีฬาและสาธารณสุข ข้อ ๑. ส่งเสริม พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ จัดหาสถานที่ อุปกรณ์และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ข้อ ๒. ป้องกัน ระงับโรคติดต่อโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ข้อ ๓. สนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านสาธารณสุข กองทุนหลักประกันสุขภาพ รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลพิษ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี ยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมภิบาล ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคลากร ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	ทุกส่วนราชการ	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการบริหารงานดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานเลขานุการ และงานจัดการงานทั่วไป - งานบริหารงานคุลค - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานควบคุมภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานเลขานุการ และงจัดการงานทั่วไป - งานบริหารงานคุลค - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานควบคุมภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้อ ๑. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์กลางการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กก่อนปฐมวัย ฯ ข้อ ๒. ส่งสเริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ฯ ข้อม ๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๔. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน ข้อ ๕. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อ ๑. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพหลัก อาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์ OTOP ข้อ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปให้มีทักษะ ฯ ข้อ ๓. ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ฯ ข้อ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ข้อ ๕. ส่งเสริมด้านสวัสดิการ ฯ ข้อ ๖. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง ฯ ข้อ ๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบ ฯ ข้อ ๑๐. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมและสิ่งแวดล้อม ฯ ข้อ ๑๓. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทน ฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านกีฬาและสาธารณสุข ข้อ ๑. ส่งเสริม พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ ฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารตามหลักธรรมภิบาล ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคคล ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. กองคลัง - ฝ่ายการเงินและบัญชี - ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง - ฝ่ายการเงินและบัญชี - ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ข้อ ๕. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคลากร ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ
๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการ - งานกิจการประปา - งานพัฒนาและโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการ - งานกิจการประปา - งานพัฒนาและโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ข้อ ๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ ข้อ ๒. พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค (ขยายเขตให้บริการไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ น้ำประปา อุปโภค และบริโภค) ข้อ ๓. พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำตามธรรมชาติ แหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อประโยชน์ในการเกษตร อุตสาหกรรม อุปโภคและบริโภค ข้อ ๔. การวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ข้อ ๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบการรักษาความสะอาดของชุมชนน่าอยู่ การปรับปรุงภูมิทัศน์และทัศนียภาพสถานที่ต่าง ๆ ข้อ ๘. รณรงค์ ป้องกัน บำบัดรักษาและควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านกีฬาและสาธารณสุข ข้อ ๑. ส่งเสริม พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ จัดหาสถานที่ อุปกรณ์และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ข้อ ๒. ป้องกัน ระงับโรคติดต่อโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ข้อ ๓. สนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านสาธารณสุข กองทุนหลักประกันสุขภาพ รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลพิษ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี ยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมภิบาล ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคลากร ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ "ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต"

พันธกิจการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างสังคมที่ดี
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๗. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุขเพื่อสร้างสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน
๘. บริการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชนและสื่อสารสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

จุดหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เพื่อส่งเสริมพัฒนา การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม
๓. เพื่อส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เพื่อกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวไปยังประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น
๗. เพื่อสร้างสุขภาพพลานามัยที่ดีแก่ประชาชน
๘. เพื่อพัฒนาองค์กรและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๙. เพื่อส่งเสริมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศ ทันคน ทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความเป็นพลวัตรสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีศักดิ์ศรี

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปกรณ์ เจริญเชื้อ
สำนักงานปลัด									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอรทัย พุทธานุ
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุชิดารัตน์ นพคุณ
๗	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรกริช หับหิม
๘	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐฐยาน์ แก้วชำ
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสถาพร นุชนงค์
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางศิริลักษณ์ ชุลี
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธัญญลักษณ์ แสงทอง
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรพิมล ภู่เขียว
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธาณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีระพงษ์ ทองดี
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศศิธร จะวะอรรถ
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพัชริญา บัวผัน
๑๙	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเกียรติ แย้มผอบ
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	คนงาน(ยาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักการ - ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์									
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				เพิ่มตามหนังสือสั่งการ
๒๘	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเพ็ญนิภา พรรณนา
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุธาธิณี สามคำนิล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อต									
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑				เพิ่มตามหนังสือสั่งการ
๓๑	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอัญชลี ทองดี
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอนงค์นาฏ ไชยเดช
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปวีณา ศรีวิเชียร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์									
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				เพิ่มตามหนังสือสั่งการ
๓๖	ครู คศ.๑/คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างระหว่างร้องขอให้ กลต.เปิดสอบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกาญจนา ทองธาตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล									
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				เพิ่มตามหนังสือสั่งการ
๔๐	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐกุล กุลนารัตน์
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปิยวรรณ ชุดง
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกนกพร อินทรพราย
กองคลัง									
๔๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง
๔๖	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรพิมล พรหมรักษา
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชวัญเมือง บุตรพุ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ									
๕๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐมนณ์ ยันตะสี
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววริกานต์ เหมยน้อย
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร์
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	-	-	-	นางสาวสาวิตรี ประสงค์
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
๕๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง									
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกฤษณะ โคมแก้ว
๕๙	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ / ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างร้องขอให้ กสถ.เปิดสอบ)
๖๐	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางมาลัย พรหมรักษ์
๖๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๖๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ
๖๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	๑	-	-	-	นายสุชสันต์ คงลา
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกนกวรรณ คำแฝง
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุรินทร์ ทองกิ้ม
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนที ไชยะ
๖๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิรัตน์ ภูมมาหมั่น
๖๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	๑	-	-	-	นายศรชัย แสงสุวรรณ
ประเภททั่วไป									
๗๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสหรัถ พรหมชนะ
๗๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริพร ศรศาสตร์
๗๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายประเสริฐ สุดปรางค์
๗๓	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายอนุรักษ์ กาหลง
๗๔	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายวิทวัส หนูคง
๗๕	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางอรุณ กาหลง
๗๖	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายประวิทย์เชฏฐ์ มีนาม
๗๗	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายชาตรี พุกสอย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๘	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายอดุลย์ ธนตุ่น
๗๙	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายคมสัน ขาวดี
๘๐	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายสมพร ศรีสุวรรณ์
๘๑	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางสาวสายบัว จวงจันทร์
๘๒	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเอี่ยม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๘๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘๔	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอาภาภรณ์ มะลินจันทร์
๘๕	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัชพล แผ่นทอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๘๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวนุชจรี บัวดวง
๘๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวรรณา โสพระขรรค์
๙๐	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพริน สินธุมาศ
๙๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายแย้ม ผลเต็ม
พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
๙๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๓	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๔	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๙๕	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปรับปรุง 8 มีนาคม 2567

อบต.ทองมงคล

	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๐.๑๑	๒๙.๕๔	๒๔.๗๔	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (อบต.ทองมงคล)																	๗๒,๐๐๐,๐๐๐	๗๕,๖๐๐,๐๐๐	๗๙,๓๔๐,๐๐๐	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๒๑,๖๗๕,๗๑๙	๒๒,๓๗๒,๑๒๖	๒๓,๐๐๔,๑๑๗	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	๒,๕๒๗,๖๖๙	๒,๙๑๒,๔๔๖	๓,๐๐๐,๕๒๗	
	รวม		๗๕	๖๕		๑๔,๗๔๔,๔๐๐	๔๕๖,๐๐๐	๗๕	๗๕	๗๕	๑	๐	๐	๖๗๙,๓๐๐	๕๗๐,๗๔๐	๕๘๔,๗๔๐	๑๘,๘๕๘,๕๖๐	๑๗,๔๑๙,๖๔๐	๒๐,๐๐๑,๕๔๐	
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ (อบต.ทองมงคล)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง														
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อปท.	กลาง	๑	๑	๖๖,๔๙๐	๗๙๗,๘๙๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๕,๘๐๐	๒๖,๖๙๐	๒๗,๗๖๐	๙๗๓,๖๘๐	๑,๐๑๘,๗๒๐	๑,๐๙๕,๖๘๐	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	
๒	รองปลัด อปท.	ต้น	๓	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๖๙๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๗๒๐	๑๕,๖๙๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๗,๕๖๐	๕๗๒,๘๐๐	๕๘๘,๕๒๐	นายปกรณ์ เจริญเชื้อ	
	สำนักปลัด																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๕,๗๗๐	๕๒๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๘๔๐	๔๘๔,๗๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๒๐,๗๖๐	นางสาวบุญฐาวัสนี์ ด่านยนุพันธ์	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑๒,๖๒๐	๑๑๔,๖๔๐		๑	๑	๑				๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐,๗๔๐	๓๖๗,๔๘๐		๑	๑	๑				๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๗๖๐	๓๗๒,๕๖๐	๓๗๖,๐๐๐	๔๐๗,๑๒๐	นางสาวอรพัช พุทธชาญ	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๖,๗๔๐	๑๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑				๑๒,๖๐๐	๑๒,๘๖๐	๑๓,๗๒๐	๓๗๖,๑๖๐	๓๘๙,๗๒๐	๓๖๒,๖๔๐	นางสาวสุธิดารัตน์ นพรัตน์	
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑,๘๔๐	๒๕๓,๖๔๐		๑	๑	๑				๘,๘๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๔๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๔๐	นายจักรกริช ทับทิม	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑				๑๑,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๗๒๐	๔๖๒,๒๔๐	นางสาวณัฐฐานี แก้วจำ	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑๒,๒๒๐	๑๗๔,๖๔๐		๑	๑	๑				๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	นายสถาพร บุรินงค์	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๗๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๗๒๗,๗๒๐	๗๙๙,๗๒๐	๗๙๑,๗๒๐	ว่างเดิม	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๙๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	๑	๑	๒๓,๘๔๐	๒๘๖,๐๔๐		๑	๑	๑				๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๘๔๐	๒๙๗,๖๐๐	๓๐๙,๖๐๐	๓๒๒,๐๔๐	นางศิริลักษณ์ จุลี	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ปวส.	๑	๑	๒๒,๘๖๐	๒๖๙,๐๔๐		๑	๑	๑				๑๐,๘๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๓,๗๖๐	๒๙๗,๘๔๐	๒๙๑,๑๒๐	๓๐๒,๘๔๐	นางสาวอัญญลักษณ์ แสงทอง	
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑	๑	๒๑,๐๒๐	๒๕๖,๖๔๐		๑	๑	๑				๑๐,๖๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๗๖๐	๒๖๒,๔๔๐	๒๗๑,๐๐๐	๒๘๐,๗๖๐	นางสาวพรพิมล ภู่เขียว	
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๖๐	นางสาวศศิธร จะวะอรรถ	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๗,๖๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	นางสาวพัชรียา บัวผัน	
๑๗	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๗,๖๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	นายสมเกียรติ แต้มผอบ	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปวส.	๑	๑	๑๒,๕๘๐	๑๕๐,๘๖๐		๑	๑	๑				๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	นายธีระพงษ์ ทองดี	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๗๙๐	๑๙๔,๖๘๐		๑	๑	๑				๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๖๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๗๖๐	นายสมหวัง ปลั่งเยื่อม	
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-		
๒๐	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๒๒	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๒๓	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๒๔	นักการ ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๒๕	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวพุทธสรณ์ ชาติชาย	
๒๖	คนงาน (ยาม)	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใบล็อค..																				
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๒๘	ครู (๒๘๑๐๘๖๒๐๐๐๔๘)	คศ.๒	๑	๑	๓๐,๒๑๐	๓๖๒,๕๒๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสาวอัญชลี ทองดี	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ตรี	๑		ว่างเดิม	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๐๗,๒๐๐	๑๓๔,๗๖๐	ว่างเดิม	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๒๙๐	๑๗๖,๒๘๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗๕,๗๖๐	๘๒,๘๐๐	๘๐,๔๘๐	นางอนงค์นาฏ ไชยเดช	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวปวีณา ศรีวิเจียร	

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ (อบต.ทองหงอก)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์																			
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๔๙)	ครูผู้ช่วย	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ตรี	๑		ว่างเดิม	๑๔๐,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๗,๒๐๐	๑๗๔,๗๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวกาญจนา ทองชาตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์																			
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๕๐)	คศ.๒	๑	๑	๓๐,๖๕๐	๓๖๗,๘๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสาวเพ็ญนิภา พรรณนา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๐,๖๙๐	๑๒๓,๔๘๐		๑	๑	๑				๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๕๖๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	นางสาวสุชาชินี สามคำนิล
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองหงอก																			
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๕๑)	คศ.๒	๑	๑	๒๕,๖๑๐	๓๐๗,๓๒๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสาวณัฐกุล กุลนารีตน์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐		๑	๑	๑				๔,๖๘๐	๔,๘๖๐	๕,๐๔๐	๑๒,๘๖๐	๑๓,๘๘๐	๒๒,๓๒๐	นางสาวปิยวรรณ ชูคง
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๐,๖๗๐	๑๒๓,๔๘๐		๑	๑	๑				๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๕๖๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	นางสาวกนกพร ยินทรพราย
	กองคลัง													-	-	-	-	-	-	
๔๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๗๓,๖๐๐	๔๕,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๗,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๓๑,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายการเงินและบัญชี													-	-	-	-	-	-	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๗๓,๖๐๐	๑๙,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๙,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๒,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๔,๕๓๐	๓๗๔,๘๔๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๔๘,๖๔๐	๑๔๖,๐๘๐	นางสาวชวัญเมือง บุตรพุ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ตรี	๑		ว่างเดิม	๑๔๐,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๗,๒๐๐	๑๗๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๑๓,๒๒๐	๑๕๗,๖๔๐		๑	๑	๑				๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๖,๗๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๔,๕๖๐	นางสาวมัฐมณฑ์ ยันตะสี
๔๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑		กำหนดเพิ่ม			๑	๑	๑	๑			๑๔๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๗,๒๐๐	๑๗๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ													-	-	-	-	-	-	
๕๐	นักจัดการงานทั่วไป	กลุ่มที่ ๑	๑	๑	๒๐,๖๔๐	๒๔๔,๑๖๐		๑	๑	๑				๕,๕๖๐	๔,๔๔๐	๔,๖๔๐	๒๕๓,๖๔๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑๔๗,๒๐๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	นางสาวลาวิตรี ประสงค์
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	๑	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๕,๒๐๐		๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๖๔๐	๑๔๗,๗๖๐	๑๕๓,๗๖๐	๑๖๐,๒๐๐	นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร์
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๕๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวธรพรรณ ม่วงทอง
	ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ													-	-	-	-	-	-	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ต้น	๑	๑	๑๔,๕๖๐	๔๖๒,๖๔๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๗๖๐	๑๕,๖๔๐	๑๕,๗๖๐	๔๘๗,๕๖๐	๕๐๔,๔๐๐	๕๖๔,๕๖๐	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง
๕๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๗๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๒,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๒,๗๔๐	๑๕๖,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๖๐	นางสาวพรพิมล พรหมรักษา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	๑	๑	๑๖,๔๐๐	๑๙๖,๘๐๐		๑	๑	๑				๗,๗๖๐	๘,๒๔๐	๘,๕๖๐	๒๐๔,๗๖๐	๒๑๑,๐๐๐	๒๒๑,๕๖๐	นางสาววิภานต์ เหมยน้อย
	คนงาน													-	-	-	-	-	-	
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๕,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๗๖๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๘๖๐	๔๘๔,๗๖๐	๔๕๔,๗๖๐	๔๗๑,๖๔๐	นายกฤษณะ โคมแก้ว
๕๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๗๒๐		๑	๑	๑				๑๓,๗๖๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๗๖๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๐,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	นางมาลัย หรหมรักษ์

ที่	ชื่อตำแหน่ง (๓)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ (องค์การมหาชน)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		ว่างเดิม	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๐๗,๖๒๐	๑๑๗,๓๙๐	๑๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๖๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑	๑	๑๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐		๑	๑	๑				๘,๐๙๐	๘,๒๘๐	๘,๖๙๐	๒๐๖,๓๖๐	๒๑๕,๐๙๐	๒๒๓,๖๘๐	นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ
๖๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๑,๕๖๐	นายสุชสันต์ คงลา
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๑	๑	๑๔,๑๗๐	๑๗๐,๐๔๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๑,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๑๑,๗๖๐	๑๔๓,๕๖๐		๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๕,๒๔๐	๑๖๑,๕๖๐	นางสาวกนกวรรณ คำแฝง
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวช.	๑	๑	๑๓,๗๘๐	๑๖๕,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๗๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	นายสุรินทร์ ทองกิ่ม
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ปวช.	๑	๑	๑๓,๖๔๐	๑๖๓,๖๘๐		๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๗๒๐	นายนที โยธะ
๖๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๑,๕๗๐	๑๗๙,๐๘๐		๑	๑	๑				๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๘๔,๗๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๖๐	นายวีรัตน์ ภูมมาหมั่น
๖๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑	๑	๘,๖๗๐	๑๑๖,๒๘๐		๑	๑	๑				๔,๖๘๐	๔,๗๖๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๕๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๗๖๐	นายศรชัย แสงสุวรรณ
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๗๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวศิริพร ศรศาสตร์
๗๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายประเสริฐ สุดปราง์
๗๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสหัช ทรหมชนะ
๗๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางธรุณ กาหลง
๗๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอนุรักษ์ กาหลง
๗๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายวิทวัส ทนุลง
๗๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายประวิทย์เขษฎ์ มีนาม
๗๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายชาตรี พูลสอย
๗๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอดุลย์ ธนต่น
๗๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายคมสัน ขาวดี
๘๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสมพร ศรีสุวรรณ์
๘๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวสายบัว จวงจันทร์
๘๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเยี่ยม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													-	-	-	-	-	-	
๘๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๒,๔๔๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่างเดิม
๘๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๙,๑๖๐	๒๒๘,๗๒๐		๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๑๗,๖๐๐	๒๒๕,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	นางสาวยาภาภรณ์ มะลินจันทร์
๘๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๒,๗๑๐	๑๕๒,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	นายธัชพล แต่นทอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๘๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ตรี	๑		ว่างเดิม	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๘๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ป.ตรี	๑	๑	๑๖,๐๗๐	๑๗๓,๘๔๐		๑	๑	๑				๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	นางสาวบุษยรี บัวดวง
๘๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑	๑	๑๔,๕๔๐	๑๗๔,๘๘๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๓๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	นางวรรณา โสพระขรรค์
๙๐	คนสวน	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๘๐	๑๗๔,๙๖๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๓๖๐	๗,๖๘๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๘๙,๗๖๐	๑๙๗,๐๔๐	นายไพริบ สินสุมาศ
๙๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑	๑	๑๓,๖๖๐	๑๖๓,๙๒๐		๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๕๖๐	๑๗๗,๑๖๐	๑๘๔,๕๖๐	นายแย้ม ผลเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๙๒	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๙๓	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๙๔	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน													-	-	-	-	-	-	
๙๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม

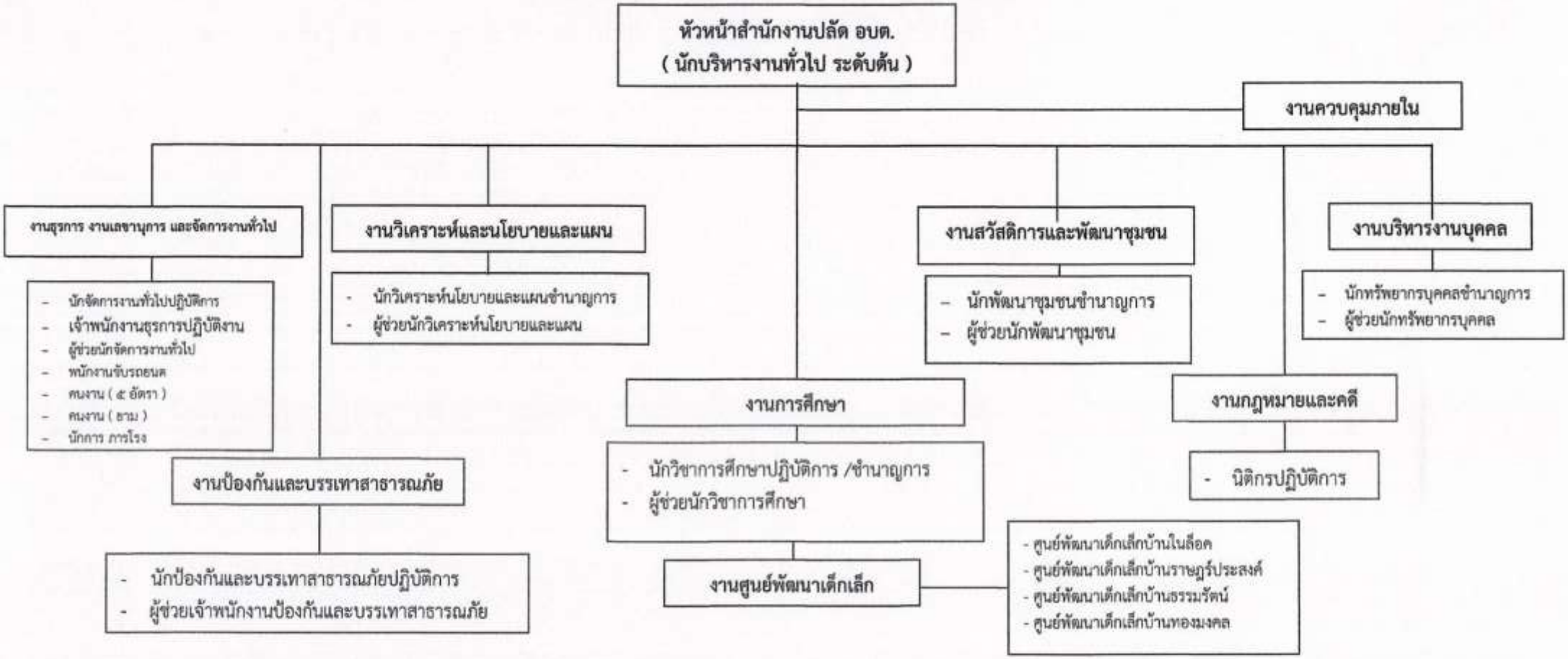
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอทองมงคล



ประเภทตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	จ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ต้น	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวนอัตรา	๑	๑	๖	๑๔	-	-	๕	-	๑	๓๒	๒๖
จำนวนผู้ครอง	๑	๑	๓	๖	๓	๓	๔	๔	๑	๒๘	๑๗

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป	ข้าราชการครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ครูผู้ช่วย/คศ.๑/คศ.๒	คศ.๑	คศ.๒		
จำนวน	๑	๗	-	-	๑	๕	-	-	๑๙	๙
ผู้ครอง	๑	๖	๓	๓	-	๓	-	๓	๑๐	๗

โครงสร้างของกองคลัง



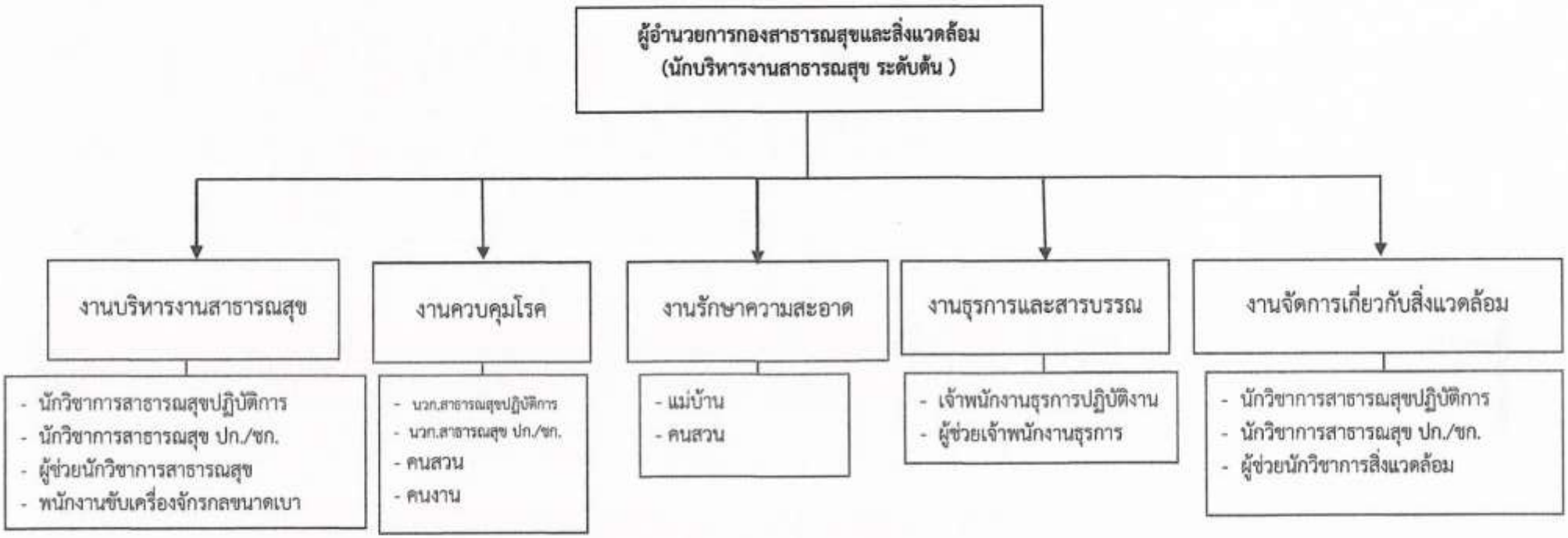
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างปรเภททั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	-	-	
จำนวน	๓	๒	-	-	๒	๑	๖	๑
ผู้ครอง	๑	-	-	-	๒	๑	๔	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	-	-
จำนวน	๑	๒	๑	๘	๑๓
ผู้ครอง	๑	๑	-	-	๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



*หมายเหตุ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มี ๒ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-	-
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	๕	๓
ผู้ครอง	-	๑	๑	๑	๑	๕	๓

โครงสร้างงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ครูผู้ช่วย /คศ.๑/คศ.๒	ครู คศ.๒	ครูผู้ช่วย/คศ.๑	-	-
จำนวน	๑	๑	๔	-	-	๖	๒
ผู้ครอง	๑	-	๓	๓	-	๔	๒

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	ปริศาสตรบัณฑิต	xx-x-xx-xxxx-xxx	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	xx-x-xx-xxxx-xxx	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๙๙๗,๘๘๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๑๖๕,๘๘๐
๒	นายปกรณ์ เจริญเชื้อ	วิญญาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง	xx-x-xx-xxxx-xxx	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	xx-x-xx-xxxx-xxx	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๓	นางสาวบุญสุรีรัตน์ ค่านอนุพันธ์	ร.ม. สาขานโยบายสาธารณะ	xx-x-xx-xxxx-xxx	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	xx-x-xx-xxxx-xxx	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๔	นางสาวอรทัย ทุมอานุ	ศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาประศาสนศาสตร์	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ชำนาญการ	๓๖๗,๔๘๐	-	-	๓๖๗,๔๘๐
๕	นางสาวณัฐยุชน์ แก้วขำ	บธ.บ.การบัญชี	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ชำนาญการ	๔๒๑,๖๔๐	-	-	๔๒๑,๖๔๐
๖	นางสาวสุธิดารัตน์ บพคุณ	ธุรกิจบัณฑิต (การการบัญชี)	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑๓,๙๖๐	-	-	๓๑๓,๙๖๐
๗	ว่าง	-	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิชาการศึกษา	ปก. / ชก.	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๑๐	-	-	๓๕๕,๓๑๐
๘	นายจักรกริช ทับทิม	ปริศาสตรบัณฑิต	xx-x-xx-xxxx-xxx	นิติกร	ปฏิบัติการ	xx-x-xx-xxxx-xxx	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๙	ว่าง		xx-x-xx-xxxx-xxx	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	xx-x-xx-xxxx-xxx	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐	-	-	๒๗๗,๙๐๐
๑๐	นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง	วิญญาสตรบัณฑิต	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๗๕,๖๘๐	-	-	๓๗๕,๖๘๐
๑๑	นายสถาพร บุรนงค์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๓๗๕,๖๘๐	-	-	๓๗๕,๖๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางศิริลักษณ์ ชุติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๖,๐๘๐	-	-	๒๗๖,๐๘๐
๑๓	นางสาวธัญญลักษณ์ แสงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๗,๐๘๐	-	-	๒๖๗,๐๘๐
๑๔	นางสาวพรพิมล ดูเจียว	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๒,๒๘๐	-	-	๒๘๒,๒๘๐
๑๕	นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๔,๒๘๐	-	-	๓๓๔,๒๘๐
๑๖	นายธีรยางษ์ ทองดี	ปวส.(เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ	-	๓๕๐,๙๐๐	-	-	๓๕๐,๙๐๐
๑๗	นางสาวคศิธร ผลวงอรรถ	ปริศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๓๓๙,๒๐๐	-	-	๓๙๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวทัชชิญา บัวผัน	นิเทศศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๙๐,๐๐๐	-	-	๓๙๐,๐๐๐
๑๙	นายสมเกียรติ แย้มสอบ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓๙๐,๐๐๐			๓๙๐,๐๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๒๐	นายมนัสย้อ มีนาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทยรัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวจีรยประภา คันธราช	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง		-	คนงาน (ยาม)	-	-	คนงาน (ยาม)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ - ภารโรง	-	-	นักการ - ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค												
๒๗	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๒๘	นางสาวอัญชลี ทองดี	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๐๒	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๖๑,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๓๐	นางสุนงค์นาฏ ไชยเดช	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๙๖,๒๘๐	-	-	๓๙๖,๒๘๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๓๑	นางสาวปวีณา ศรีวิเชียร	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์												
๓๒				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๓๓	ว่าง	-	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๐๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๐๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๖๔,๖๔๐	-	-	๒๖๔,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๓๕	นางสาวกาญจนา ทองธาตุ	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์												
๓๖				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๓๗	นางสาวเพ็ญนิภา พรรณนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๑๐	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๖๗,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๙,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางสาวสุธาธินี ลาบคำนิล	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเกษตร	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๑๓,๔๖๐	-	-	๓๑๓,๔๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล												
๓๙				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๔๐	นางสาวอัญชุกุล กุลนารีหน์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒๙-๑-๐๑-๖๒๐๐-๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๐๙,๓๑๐	-	-	๓๐๙,๓๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	นางสาวปิยวรรณ รูดง	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๙๖,๒๘๐	-	-	๓๙๖,๒๘๐
๔๒	นางสาวกนกพร อินทรทาย	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๑๓,๔๖๐	-	-	๓๑๓,๔๖๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
๔๓	ว่าง	-	๒๔-๑-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๑-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๔๓๙,๖๐๐
๔๔	ว่าง	-	๒๔-๑-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๔-๑-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๕	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง	ปธ.ม.สาขาการจัดการธุรกิจการบินและการท่องเที่ยว	๒๔-๑-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๔-๑-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๓๘,๐๐๐	-	๕๔๐,๒๔๐
๔๖	ว่าง	-	๒๔-๑-๐๔-๓๒๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๔-๑-๐๔-๓๒๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๗	ว่าง	-	๒๔-๑-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๔-๑-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๘	นางสาวพรพิมล พรหมรักษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	๒๔-๑-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๔-๑-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๕๒,๓๖๐	-	-	๓๕๒,๓๖๐
๔๙	นางสาวชวัญเมือง บุตรทุ่ม	ปวส.บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	๒๔-๑-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๔-๑-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๓๔,๘๔๐	-	-	๓๓๔,๘๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๐	นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔๘,๑๖๐	-	-	248,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๔๐,๐๐๐	-	-	๓๔๐,๐๐๐
๕๒	นางสาวณัฐมนณ์ ยันตสิ	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๕๔,๖๔๐	-	-	๓๕๔,๖๔๐
๕๓	นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร	ปริญญา (ห่วงใย่และอุบาทาน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔๒,๒๐๐	-	-	๓๔๒,๒๐๐
๕๔	นางสาววริกานต์ เหมะน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๓๓๖,๘๐๐	-	-	๓๓๖,๘๐๐
๕๕	นางสาวสาวิตรี ประสงค์	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๓๙,๒๐๐	-	-	๓๓๙,๒๐๐
๕๖	กำหนดเงิน		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๔,๐๐๐	-	-	๓๓๔,๐๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๕๗	นางสาวอรพรรร ม่วงทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองช่าง												
๕๘	นายกฤษณะ โคมแก้ว	-	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๙,๔๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๔๓๓,๔๐๐
๕๙	ว่าง	-	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๐	นางมาลัย พรหมรักษ์	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาการประถมศึกษา)	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๗๙,๓๒๐	-	-	๓๗๙,๓๒๐
๖๑	ว่าง	-	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙-๑-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๗๗,๔๐๐	-	-	๓๗๗,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๒	นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรม	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๙๙,๙๒๐	-	-	๑๙๐,๐๐๐
๖๓	นายสุรสันต์ คงลา	วิศวกรรมโยธา		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา			ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑๙๐,๐๐๐			๑๙๐,๐๐๐
๖๔	นางสาวกนกวรรณ คำแก่ง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๓,๕๒๐	-	-	๑๙๓,๕๒๐
๖๕	นางสาวศศิวิมล เอี่ยวงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการงานก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๐,๐๙๐	-	-	๑๙๐,๐๙๐
๖๖	นายสุรินทร์ ทองลิ้ม	ปวส.สาขาช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๓๒๐	-	-	๑๖๕,๓๒๐
๖๗	นายนที โรยอ	ปวส.สาขาไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๓,๖๘๐	-	-	๑๖๓,๖๘๐
๖๘	นายวิรัทน์ ภูมมาหมั่น	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๐๘๐	-	-	๑๓๙,๐๘๐
๖๙	นายศรชัย แสงสุวรรณ	ปวส.เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๒๘๐	-	-	๑๓๖,๔๐๐
หนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๗๐	นายสหรัถ พรหมขนอ	ปวส.ไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๑	นายประเสริฐ สุดประจงค์	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๒	นางสาวศิริพร ตรศาสตร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๓	นายอนุรักษ์ กาหลง	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๔	นายวิทวัส หนูทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๕	นางอรุณ กาหลง	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๖	นายชาตรี ทุกสอย	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๗	นายประวิทย์เชฎฐ์ มีนาม	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๘	นายคมสัน ขาวดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๙	นายสมพร ศรีสุวรรณ์	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๘๐	นางสาวสาลกิว ชวงจันทร์	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๘๑	นายหนึ่งฤทัย ปลั่งเมียม	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๘๒	นายอลงกรณ์ ชนสุ่น	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๗๓	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๗,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๗๔	นางสาวอาภากรณ์ ยะสินจันทร์	ปริญญาตรี สาธารณสุข	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๒๐๙,๙๖๐			
๗๕	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗๖	นายอัชพล แผ่นทอง	-	๒๙-๓-๐๖-๔๓๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๙-๓-๐๖-๔๓๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๕๒,๙๖๐	-	-	๓๕๒,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
87	นางวรรณา โสพรมขรรค์	ปวส.เกษตรกร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๕,๕๘๐	-	-	๓๓๕,๕๘๐
๗๗	นางสาวสุดารี บัวดวง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๓๐๖,๔๙๐	-	-	๓๐๖,๔๙๐
๗๘	นายไพริน สินธุมาศ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๓๕,๐๖๐	-	-	๓๓๕,๐๖๐
๗๙	นายแล้ม ยอเส็ม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๖๓,๘๒๐	-	-	๓๖๓,๘๒๐
๘๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างประจำทั่วไป												
๗๖	นายอภิสิทธิ์ สุขมาก	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๗๗	ว่าง	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๗๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๑๕	ว่าง		๒๙-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๙-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องกการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารและระบบดิจิทัลทันสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพริเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำงานบุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกนั้นจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการจติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนโครงการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์มาแล้ว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประกอบด้วย

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

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๔.๓ ด้านการบริหาร
๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๒.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๒.๒.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒.๒.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๓ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบครอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีกรอบแผนงานการพัฒนาดังนี้

ที่	วิธีการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่/ระยะเวลา
๑.	การปฐมนิเทศ	บุคลากรที่ได้รับบรรจุใหม่	๑ ครั้ง/คน
๒.	กระประชุมประจำเดือน	บุคลากรทุกคน	๑ เดือน/ครั้ง/คน
๓.	การศึกษาดูงาน	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง	๑ ครั้ง /ปี
๔.	การฝึกอบรม	บุคลากรทุกคน	๑ ครั้ง/ปี
๕.	การส่งเข้ารับการอบรม	บุคลากรที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง	ตามความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. การจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

๒. การทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน

๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

๔. กำหนดให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

๕. เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะในทุกตำแหน่ง

๖. จัดทำแผนงาน / โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร

๗. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

๘. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๙. จัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะที่จำเป็นและต้องการในการเป็นบริหาร

๔. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของ ผู้บริหารยุคใหม่

๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด

๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต

๓. สำรวจความพึงพอใจ / ความต้องการ ของข้าราชการต่อการจัด สวัสดิการต่าง ๆ

๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น

๕. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เท่าเทียม

๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องความต่อเนื่องชัดเจน

๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคลากรในการทำงาน

๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนะคติที่รักการเรียนรู้

๒. มีแผนการจัดการความรู้

๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากร

๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง

๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทาง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน ซึ่งในคู่มือฉบับนี้จะยึด หลักการ ในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๔. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด

โดยทั่วไปแล้ว เรามักต้องมีงานที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม เงินเดือนดี เหมาะสมกับงาน สวัสดิการดี บรรยากาศในการทำงานดี สถานที่ทำงานดี ผู้บังคับบัญชาดี แต่เรามักไม่ค่อยวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของเรา หากคุณเป็นคนงานที่อยากประสบความสำเร็จมาเริ่มวางแผน Career Path

การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง

๑. ระดับตำแหน่งงาน (Career Level) ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะบอกถึงความก้าวหน้าจากการทำงานอาชีพนั้น ๆ เช่น จากระดับเจ้าหน้าที่ เป็นหัวหน้างาน เป็นระดับอาวุโส เป็นผู้บริหารระดับสูง ในสายงานของคุณต้องผ่านตำแหน่งอะไรบ้าง จึงจะไปถึงตำแหน่งที่คุณใฝ่ฝัน

๒. เป้าหมายของงาน (Target job) ต้องมองว่าตำแหน่งที่คุณต้องการจะขึ้นไปนั้น ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีผลงานในระดับใด ต้องใช้ทักษะอะไร ต้องมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง หรือ อาจวัดจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำ และอายุงานเป็นเกณฑ์กำหนด คุณควรศึกษาและหาทางพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นให้ถูกทาง

๓. ขอบเขตของหน้าที่ (Functional Area) การจะเลื่อนตำแหน่งได้นั้น คุณต้องสามารถรับผิดชอบงานที่มากขึ้นได้ด้วย ทั้งในเชิงปริมาณและขอบเขตงานที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ ควรศึกษาถึงขอบเขตของงานและหน้าที่ที่คุณจะต้องทำในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้าด้วย

ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนระบบบริหารจากระบบซี ปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่งในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ จึงทำให้ต้องการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม

หลักการเปลี่ยนจากระบบซี สู่ระบบ แท่ง

๑. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น
๒. การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
๓. การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และผ่านหลักสูตรอบรมที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก "ระบบซี" เป็น "ระบบแท่ง" ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี ๒ ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ดี ภายใต้ระบบแท่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน
- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น
    - โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ "ขั้น" เพื่อให้สอดรับกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผกผันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก
    - มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

หลักการในการจัดทำคู่มือเส้นทางก้าวหน้า

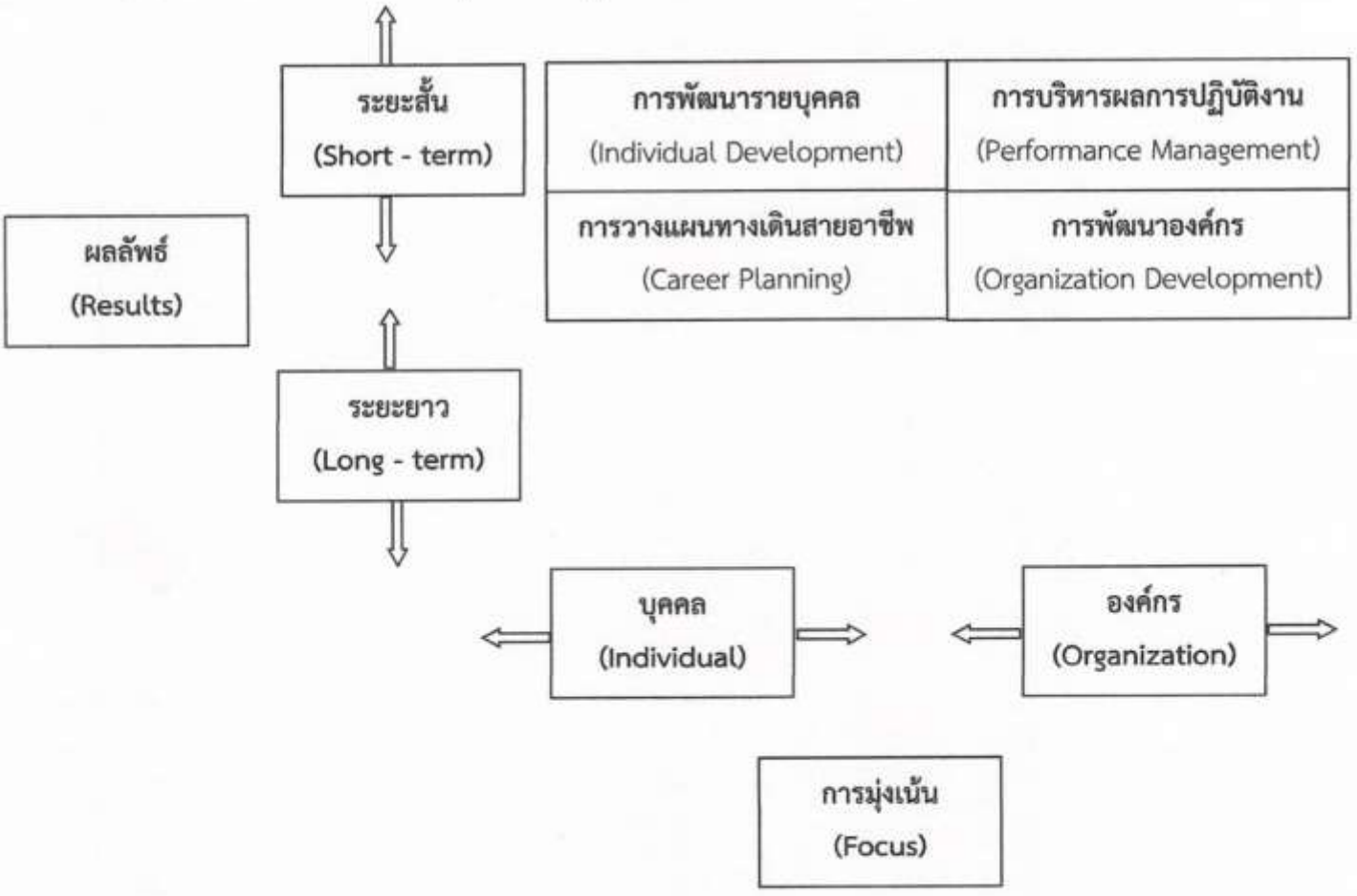
๑. เป็นการวางแผนพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจในการรปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนงานเดินสายอาชีพ (Career Path) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนา บุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง / สายงานในอนาคตได้



องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

องค์ประกอบหลักในกระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ มีดังนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือกประเมินและพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ - ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) - แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น แผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง - ระบบการหมุนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น - ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

บัญชีเทียบประเภทและระดับตำแหน่งระบบซี กับ ระบบแห่ง

บัญชีเทียบประเภทและระดับตำแหน่งระบบซีและระบบแห่ง (ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)			
ระบบซี		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจาก ระดับ ๑ / ๒	ระดับ ๑ – ๕	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ – ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้นจาก ระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด / รองปลัด)	ระดับ ๖- ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

➢ การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

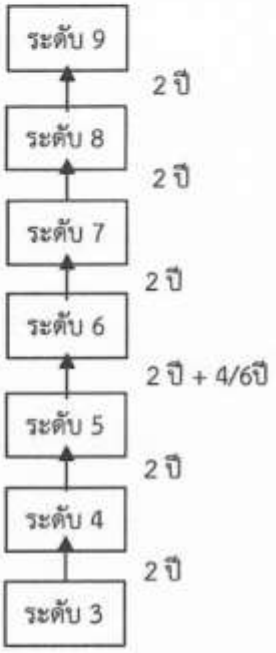
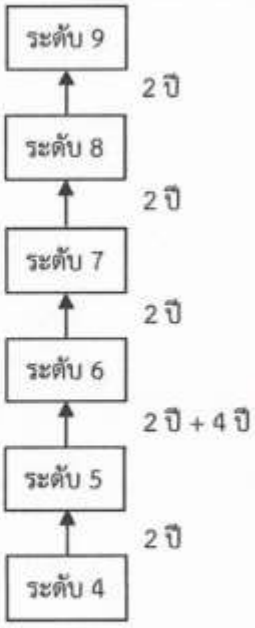
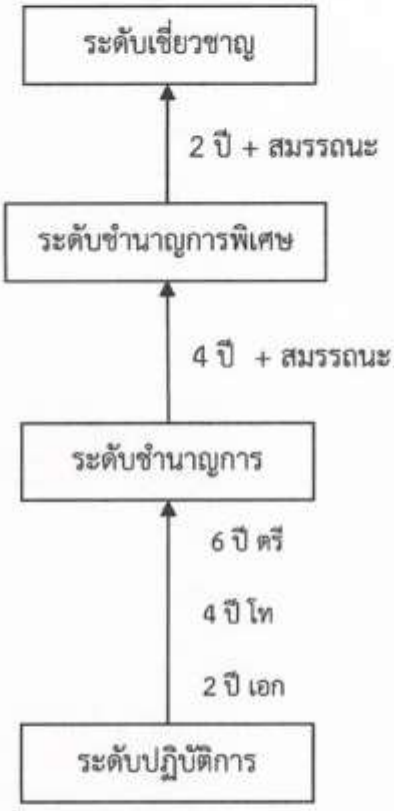
๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์ ระบบซี	หลักเกณฑ์ ระบบแท่ง
๑. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ 5 2 ปี ระดับ 4 2 ปี + 6 ปี ระดับ 3 2 ปี ระดับ 2 2 ปี ระดับ 1 ๒. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ระดับ 7 2 ปี + 10 ปี ระดับ 6 2 ปี + 8 ระดับ 5 2 ปี + 6 ปี ระดับ 4 2 ปี ระดับ 3 2 ปี ระดับ 2	ระดับอาวุโส 6 ปี + สมรรถนะ ระดับชำนาญงาน 6 ปี ปวช. 5 ปี ปวท. 4 ปี ปวส. ระดับปฏิบัติงาน แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๔ ลว. ๑๕ ส.ค.๒๕๖๑

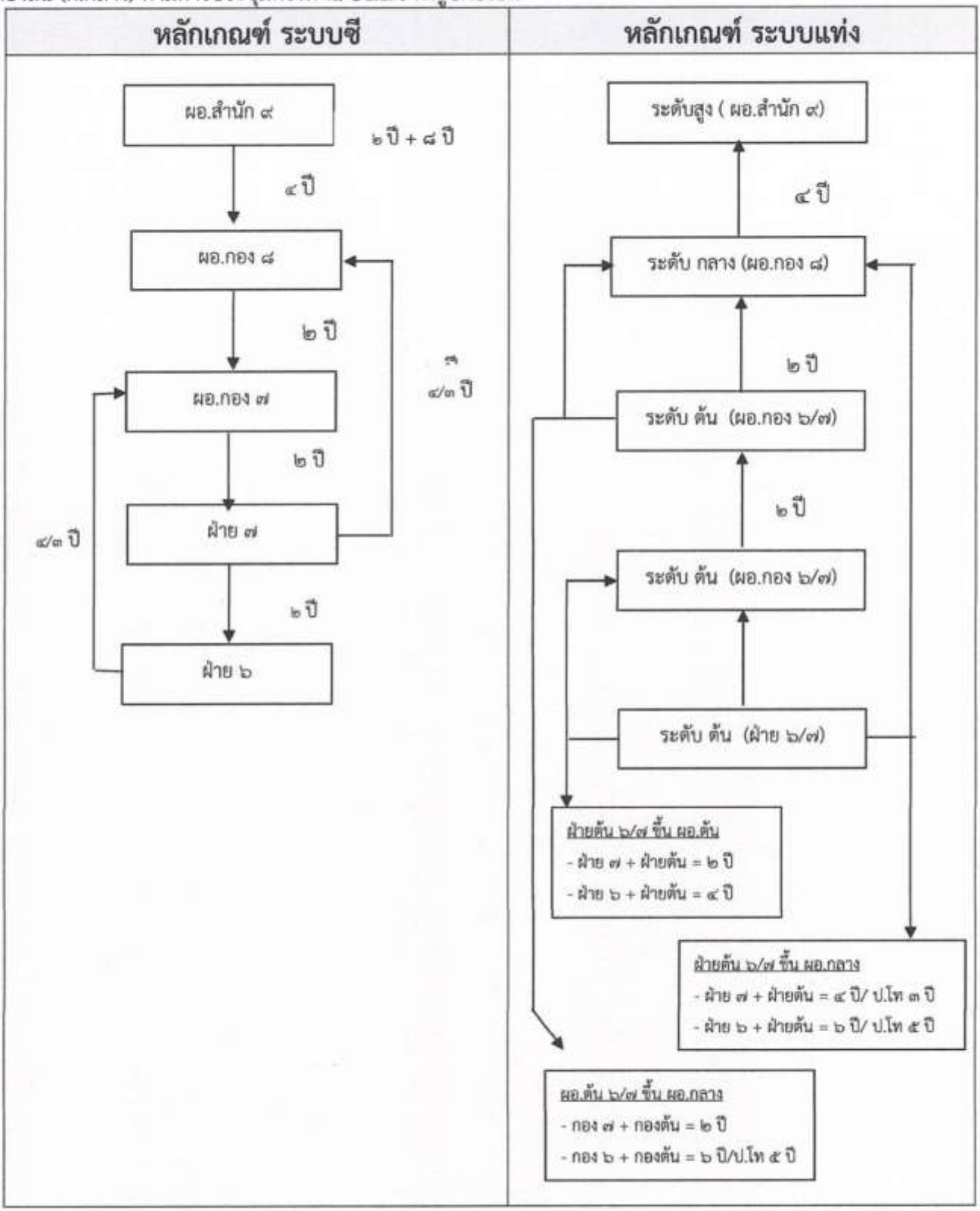
๑.๒ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์ ระบบซี	หลักเกณฑ์ ระบบแท่ง
๑. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓  **๒. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔**  	 แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๔ ลว. ๑๕ ส.ค.๒๕๖๑

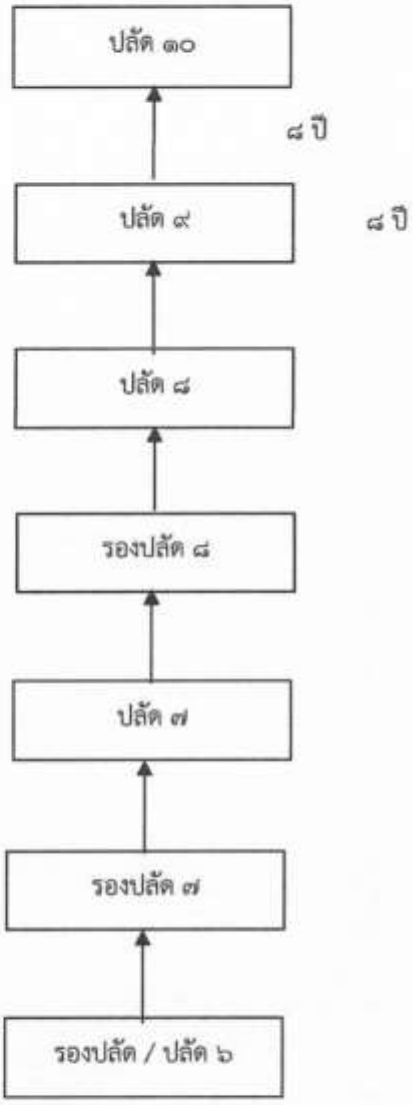
๑.๓ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้



๑.๔ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

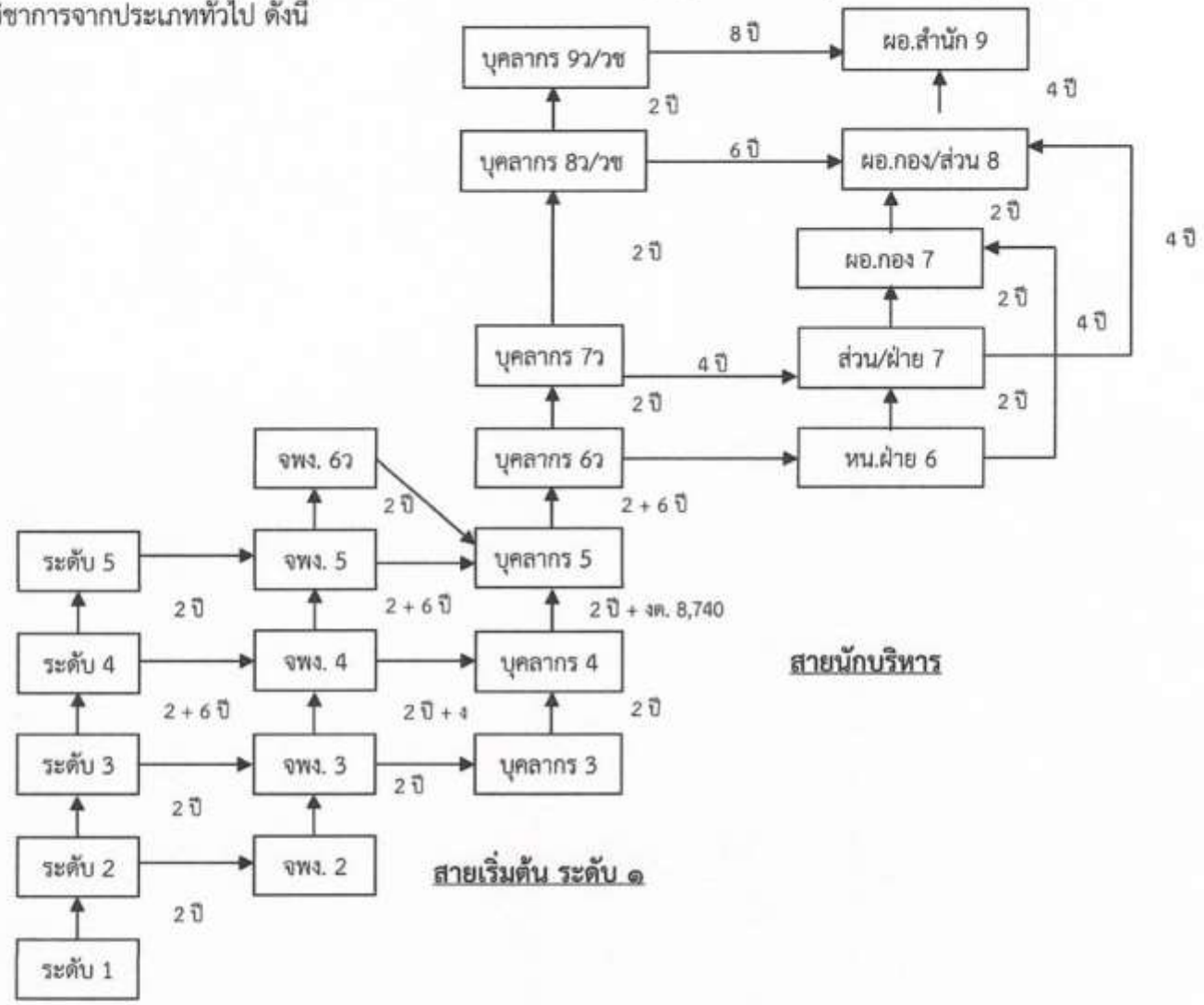
หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
	

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่ามีการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแท่ง

➢ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

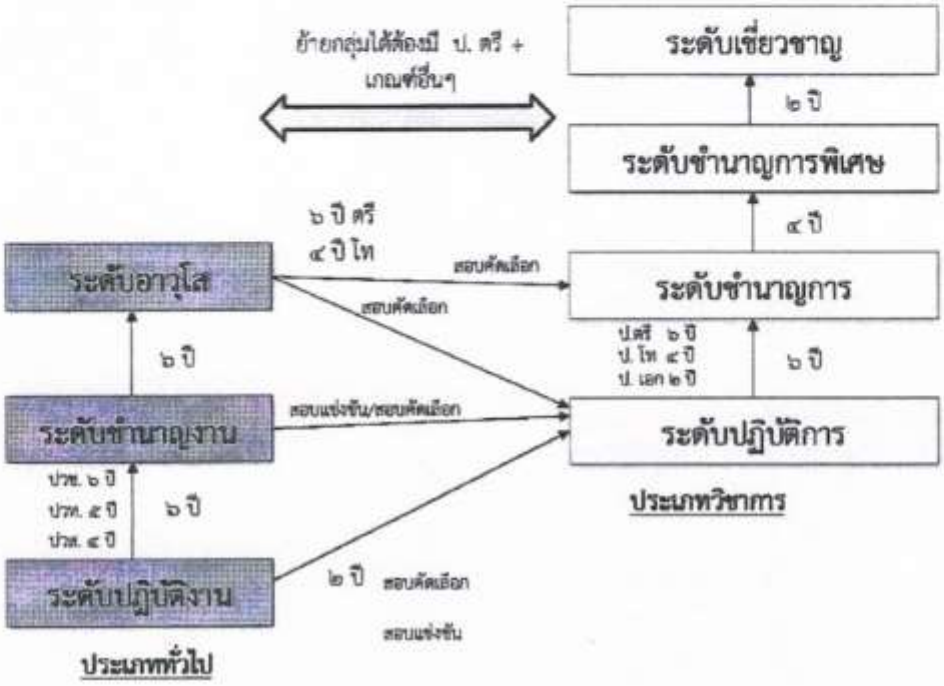
๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทวิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



สายเริ่มต้น ระดับ ๑

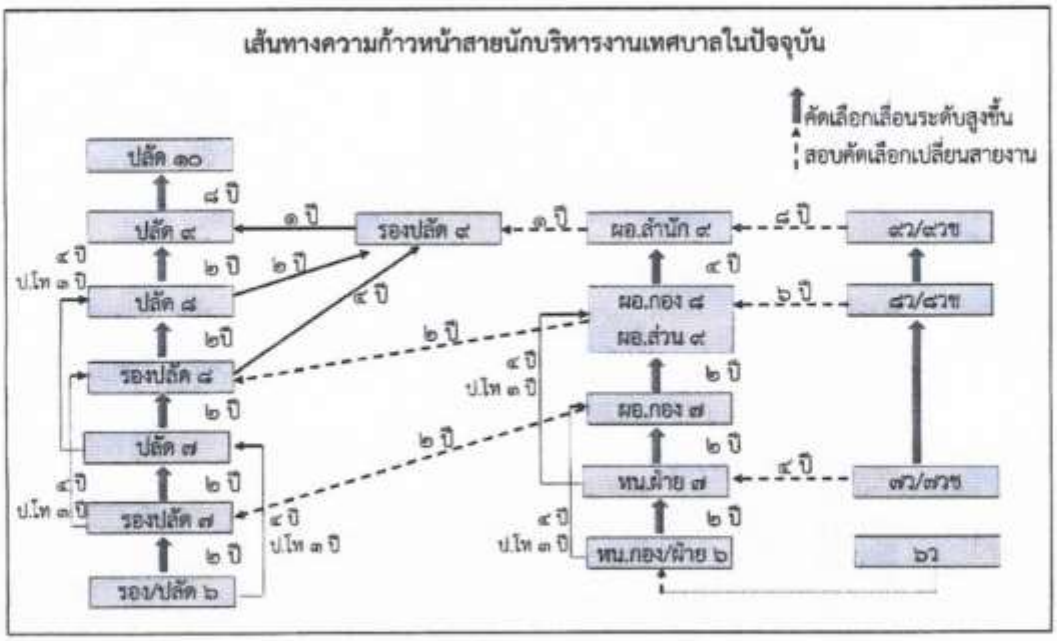
เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



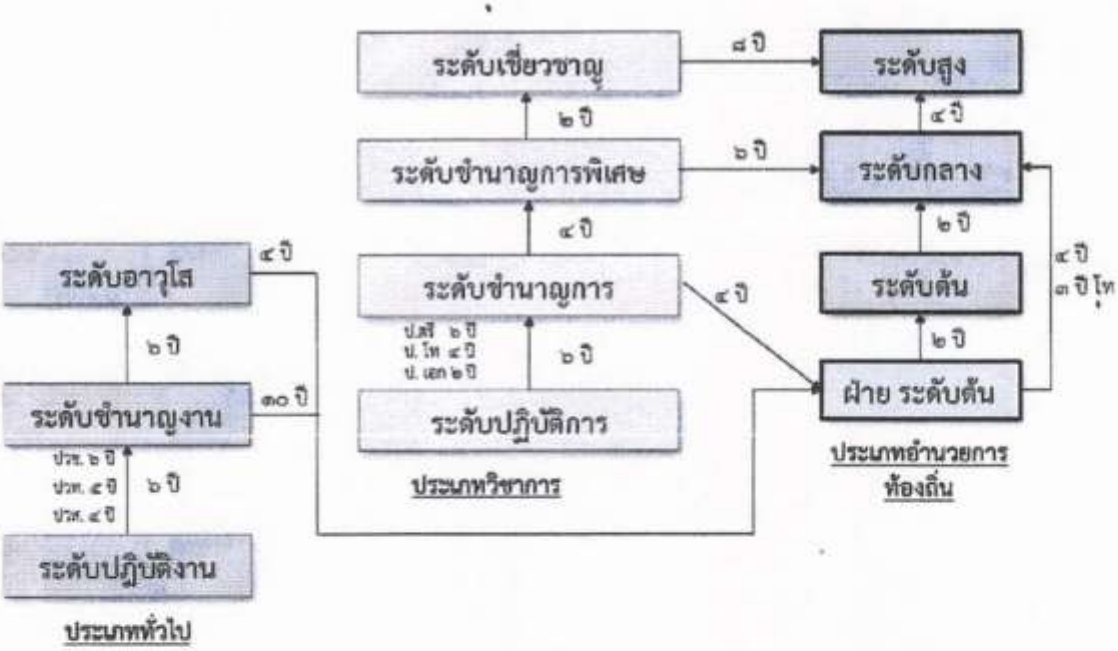
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

การเข้าสู่ระบบแท่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

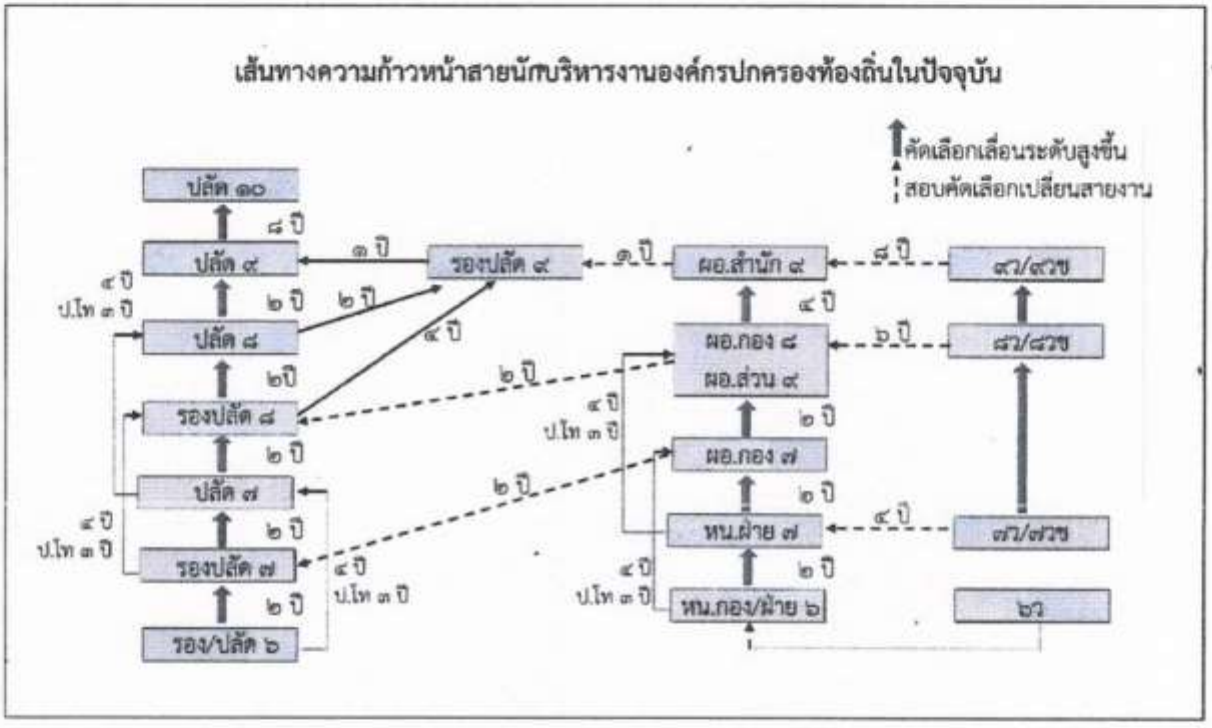


เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังนี้

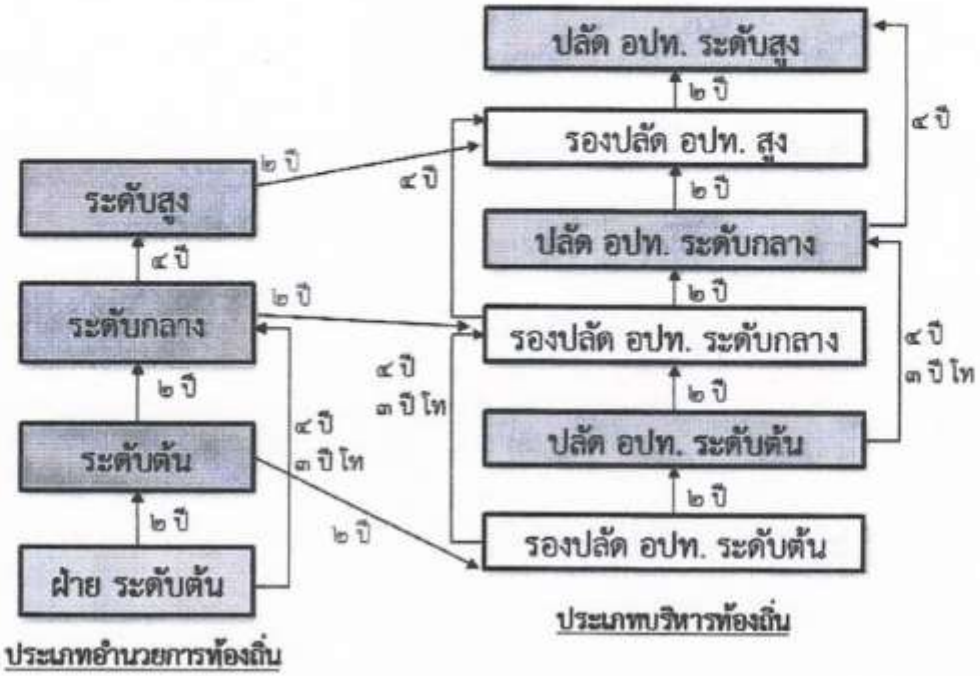


จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดให้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี๕ และซี๖ ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี๗ ได้) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นได้

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และซี ๗ ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่นให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



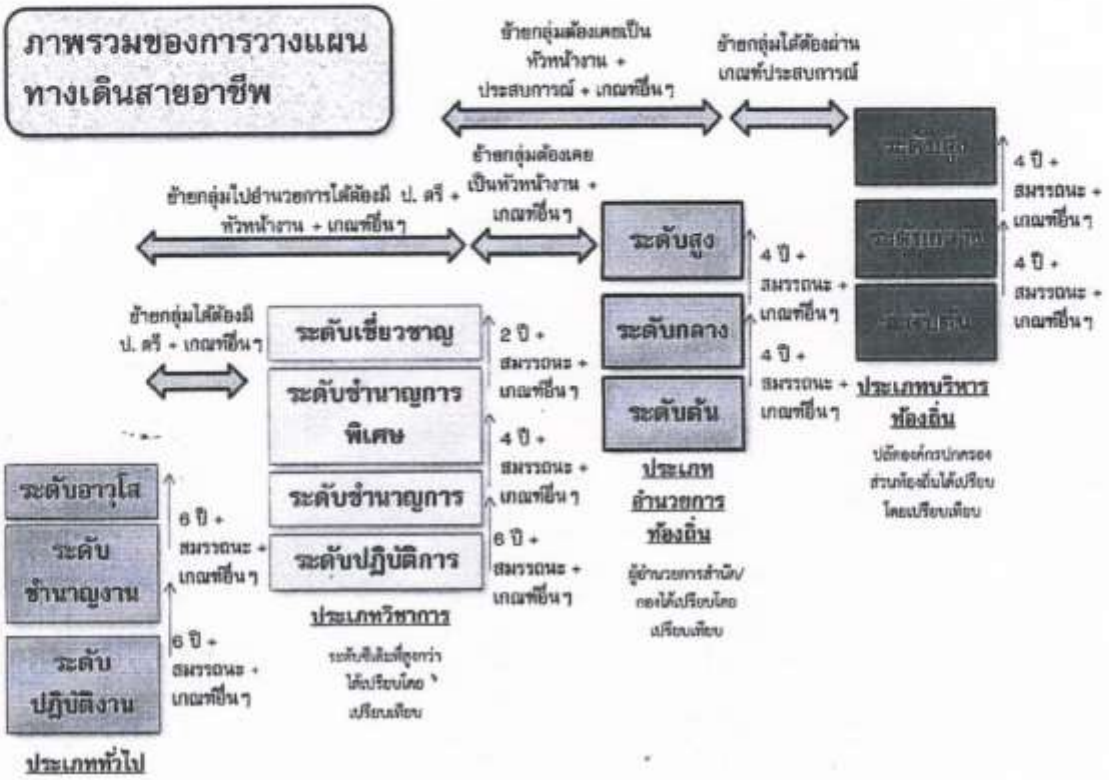
จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ตีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ





เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง
(ระบบแท่ง)

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)
(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น
องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลทองมงคล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

****

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)
(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)
(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

สำเนาถูกต้อง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)
(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ปลัด อบต.	วันที่ / /
หัวหน้างาน	วันที่ / /
เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน	วันที่ / /

สำเนาถูกต้อง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)
(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ปลัด อบต. วันที่ .../.../...
หัวหน้างาน วันที่ .../.../...
เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน วันที่ .../.../...



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)
(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
ที่ ๑๑๗๒ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๖ วรรค ๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๓

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

๑. นายจำลอง แก้วไทรนันท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายปกรณ์ เจริญเชื้อ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายกฤษณะ โคมแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสุนันญา ม่วงทอง	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด ฯ	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวอรทัย พุทธานุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

➢ การจัดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

➢ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้กำหนดเท่าที่จำเป็น โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

➢ การอนุมัติการกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

➢ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาดำเนินการตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เปลี่ยนตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๗. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๘. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามกฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๙. กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ

๑๐. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑๑. คิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๒. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๓. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑๔. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ปลัด อบต. วันที่ ../../..
หัวหน้างาน วันที่ ../../..
เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน วันที่ ../../..

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๑
วันอังคารที่ ๑๔ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจำลอง แก้วไทรนันท์	ประธานกรรมการ		
๒	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	กรรมการ		
๓	นายปกรณ์ เจริญเชื้อ	กรรมการ		
๔	นายกฤษณะ โคมแก้ว	กรรมการ		
๕	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง	กรรมการ		
๖	นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวอรทัย พุทธานุ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑
วันอังคารที่ ๑๔ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

.....

ผู้ร่วมประชุม

๑. นายจำลอง แก้วไทรนันท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล	ประธานกรรมการ
๒. นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายปกรณ์ เจริญเชื้อ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายกฤษณะ โคมแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสุนันญา ม่วงทอง	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวอรทัย พุทธานุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายจำลอง แก้วไทรนันท์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ในฐานะประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลที่ ๑๑๗๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายจำลอง แก้วไทรนันท์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และดำเนินการประชุม โดยมีรายละเอียดและสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายจำลอง แก้วไทรนันท์

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ และองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้แต่งตั้งท่านเป็นกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลที่ ๑๑๗๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และความต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น

- กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ซึ่งประกอบด้วย
  - ประเภททั่วไป
    - ระดับปฏิบัติงาน
    - ระดับชำนาญงาน
    - ระดับอาวุโส

- ประเภทวิชาการ
  - ระดับปฏิบัติการ
  - ระดับชำนาญการ
  - ระดับชำนาญการพิเศษ
  - ระดับเชี่ยวชาญ
- ประเภทอำนวยการ
  - ระดับต้น
  - ระดับกลาง
  - ระดับสูง
- ประเภทบริหารงานท้องถิ่น
  - ระดับต้น
  - ระดับกลาง
  - ระดับสูง

• งานการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘. แผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างอุดหนุนรัฐบาล

ในส่วนของรายละเอียด แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ชี้แจงต่อการประชุม

นายมานิตย์ ชื่นจิตร์

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องกรรมการหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง จำนวน และอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำเพิ่มต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

๓. ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

๕. ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๖. เหตุผลความจำเป็นอื่น

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้องใช้ประโยชน์แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่ว่าง

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด

ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/๕๔๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

➢ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

➢ บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วยระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วยระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

➢ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม / ขนาดเดียวกันมีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

➢ บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

➢ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓
- กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น
- ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นตำแหน่งในสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘
- ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นหนังเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งระดับตำแหน่งก่อน

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน สำหรับระดับอาวุโส ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด
- การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบ โครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคลองกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง
- กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างโดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จังหวัดให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว
- ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่เคยได้รับการจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษา

ไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

- กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้วให้เสนอของบประมาณยื่นตรงต่อสำนักงานประมาณตามปฏิทินการจัดทำคำของบประมาณที่สำนักงบประมาณกำหนด สำหรับเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนตำบลหากจะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้หมายเหตุในรายการว่า การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นถิ่นแล้ว

- การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่เดิม โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

- ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง

➢ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

➢ ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อย ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอบข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

➢ อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

➢ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ใช้ข้อบัญญัติ / เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

➢ ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร

➢ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

➢ การกำหนดหรือปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

➢ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดเพิ่มตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นต่อ ก.อบต.จังหวัด และให้จัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุ มติ ก.อบต. ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ....

➢ กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตรากำลังตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

➢ การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม - รับทราบ –

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

มติที่ประชุม - ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๓ **เสนอเพื่อพิจารณา**

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดศักยภาพในการบริหารงานจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ

การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
(นายมานิตย์ ชื่นจิตร์)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
(นายปกรณ์ เจริญเชื้อ)

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์)

๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (นางสาวณัฐฐยาน์ แก้วชำ)

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (นางสาวอรทัย พุทธานุ)

๔. นิติกรปฏิบัติการ (นายจักรกริช ทับทิม)

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (นางสาวสุธิตารัตน์ นพรัตน์)

๖. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายสถาพร นุชนงค์)

๘. นักงานจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ (นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง)

๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค

๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์

๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์

๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล

๑๔. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (นางสาวอัญชลี ทองดี)

๑๕. ครู วิทยาฐานะครูชำนาญการ (นางสาวเพ็ญนิภา พรรณา)

๑๖. ครู คศ.๑ (นางสาวณัฐกุล กุลนารัตน์)

๑๗. ครูผู้ช่วย (อยู่ระหว่างร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นางศิริลักษณ์ ชุลี)

๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (นางสาวธัญญลักษณ์ แสงทอง)

๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (นางสาวพรพิมล ภู่เขียว)

๔. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (นางสาวศศิธร จะวะอรรถ)

๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นางสาวพัชริญา บัวผัน)

๖. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายสมเกียรติ แย้มผอบ)

๗. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่าง)

๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่าง)

๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายธีระพงษ์ ทองดี)

๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม)

๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (นางอนงค์นาฏ ไชยเดช)

๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (นางสาวปิยวรรณ ชูคง)

๑๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (นางสาวสุธาธิณี สามคำนิล)

๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (นางสาวกนกพร อินทรพราย)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป ประกอบด้วย

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (นางสาวกาญจนา ทองธาตุ)

๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (นางสาวปวีณา ศรีวิเชียร)

๓. คนงาน (ยาม) (ว่าง)

๔. คนงาน (ว่าง)

๕. คนงาน (ว่าง)

๖. นักการ ภารโรง (นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย)

๗. คนงาน (ว่าง)

๘. คนงาน (ว่าง)

๙. คนงาน (ว่าง)

นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์
กรรมการ

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง

นางสาวสุนันญา ม่วงทอง
กรรมการ

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

๓. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (นางสาวสุนันญา ม่วงทอง)

๔. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

๖. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (นางสาวพรพิมล พรหมรักษา)

๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (นางสาวขวัญเมือง บุตรพุ่ม)

ลูกจ้างประจำ

๑. นักจัดการงานทั่วไป (นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการงานพัสดุ (นางสาวรวิกานต์ เหมยน้อย)

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นางสาวสาวิตรี ประสงค์)

๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง)

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวณัฐมณฑ์ ยันตะสี)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร์)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. คนงาน (นางสาวอรพรรณ ม่วงทอง)

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มพนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

เนื่องจาก กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีภารกิจขอบข่ายในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในส่วนราชการหรือการบริหราชการทั่วไป เพื่อสนับสนุนให้งานต่าง ๆ อีกทั้ง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานเลขานุการและจัดการทั่วไป โดยมีการปฏิบัติหน้าที่

๑. จัดเก็บ และรักษาข้อมูลสถิติเอกสาร หลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ และสัญญาต่าง ๆ ของหน่วยงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานของทางราชการ

๒. ตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร หนังสือและจดหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อให้แน่ใจว่าเอกสารทั้งหมดมีความถูกต้อง ครบถ้วน และปราศจากข้อผิดพลาด

๓. จัดทำและแจกจ่าย ข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หนังสือเวียน หรือระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรับทราบหรือดำเนินการต่าง ๆ ต่อไป

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ เช่น การเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ การดูแลรักษายานพาหนะและสถานที่ เพื่อให้การดำเนินงานด้านพัสดุครุภัณฑ์เป็นไปอย่างถูกต้อง

๕. การรวบรวมรายงานและการปฏิบัติงาน

๖. ปฏิบัติงานเลขานุการของผู้บริหาร เช่น การกลั่นกรองงกเพื่อ การจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร

๗. ผลิตเอกสารต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๘. อำนวยความสะดวก ติดต่อ และประสานงานกับทุกส่วนงานของหน่วยงาน ในเรื่องการประชุม และการดำเนินงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกำหนดเวลา และบรรลุวัตถุประสงค์

๙. ให้คำปรึกษาและแนะนำในเบื้องต้นแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๑๐. ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานพัสดุบริหารทั่วไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๑๑. การจัดเตรียมแผนการจัดซื้อ จัดหา อนุมัติ กำหนดแผนการจัดซื้อพัสดุ ครุภัณฑ์ประจำปี เพื่อให้การจัดซื้อครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

๑๒. พัฒนางาน ปรับปรุงระบบงานให้มีความรับผิดชอบ เพื่อให้ระบบมีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๑๓. การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ การตรวจสอบดูแล การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงแผนการจัดหาพัสดุประจำปี และแผนการจัดหาพัสดุระยะเวลาปานกลาง ๓ – ๕ ปี เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๖

๑๔. การจัดทำแผนการใช้เงินของหน่วยงาน ยื่นต่อหน่วยงานคลัง ก่อนเริ่มไตรมาสอย่างน้อย ๒๐ วัน เพื่อให้กองคลังรวบรวม จัดทำแผนการใช้เงินรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำไตรมาส

นายกฤษณะ โคมแก้ว

กรรมการ

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(นายกฤษณะ โคมแก้ว)

๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (นางมาลัย พรหมรักษ์)

๓. วิศวกรรมโยธาปฏิบัติการ / ชำนาญการ (อยู่ระหว่างร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)

๔. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ)

๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (นายสุขสันต์ คงลา)

๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี)

๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายสุรินทร์ ทองกิ้ม)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (นายนที ไชยะ)

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวกนกวรรณ คำแฝง)

๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (นายศรชัย แสงสุวรรณ)

๘. พนักงานขับรถยนต์ (นายวิรัตน์ ภุมมาหมั่น)

พนักงานประเภท ทั่วไป ประกอบด้วย

๑. คนงาน (นางสาวศิริพร ศรศาสตร์)

๒. คนงาน (นายสหรัถ พรหมชนะ)

๓. คนงาน (นายประเสริฐ สุดปรางค์)

๔. คนงาน (นายอนุรักษ์ กาหลง)

๕. คนงาน (นายวิทวัส หนูคง)

๖. คนงาน (นางอรุณ กาหลง)

๗. คนงาน (นายประวิทย์เขษฏ์ มีนาม)

๘. คนงาน (นายชาตรี พุกสอย)

๙. คนงาน (นายสมพร ศรีสุวรรณ์)

๑๐. คนงาน (นายอดุลย์ ธนตุ่น)

๑๑. คนงาน (นายคมสัน ขาวดี)

๑๒. คนงาน (นางสาวสายบัว จวงจันทร์)

๑๓. คนงาน (นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเอี่ยม)

นายมานิตย์ ชื่นจิตร์
กรรมการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)

๒. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (นางสาวอาภาภรณ์ มะลินจันทร์)

๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ / ชำนาญการ

๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (นายธัชพล แผ่นทอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ว่าง)

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (นางสาวนุชจรี บัวดวง)

๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (นายแย้ม ผลเต็ม)

๔. คนสวน (นายไพริน สินธุมาศ)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางวรรณา โสพระขรรค์)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. แม่บ้าน (ว่าง)

๒. คนงานทั่วไป (ว่าง)

๓. คนงาน (ว่าง)

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไม่ปรับปรุงอัตรากำลัง

นายมานิตย์ ชื่นจิตร์

หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบัน มีอัตรากำลัง ดังนี้

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

นายมานิตย์ ชื่นจิตร์

สรุปดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ มีรายละเอียดดังนี้

<u>สำนักปลัด ไม่ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง</u>

<u>กองคลัง</u>

ขอกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

<u>กองช่าง ไม่ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง</u>

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ไม่ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง

มติที่ประชุม - เห็นชอบ -

นายจำลอง แก้วไทรนันท์

สำหรับการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑ มีกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่น ๆให้ที่ประชุม พิจารณาอีกหรือไม่ หากไม่มีผู้ใดเสนอขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๒๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอรทัย พุทธานุ)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานคณะกรรมการ ฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ที่ ปข ๗๓๗๐๑ /๑๑๘๓ **วันที่** ๑๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีความประสงค์ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล และเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลที่ ๑๑๗๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามระเบียบราชการ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ในวันอังคารที่ ๑๔ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายจิรลอง แก้วไทรนันท์)
ประธานกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	กรรมการ	
๒	นายปกรณ์ เจริญเชื้อ	กรรมการ	
๓	นายกฤษณะ โคมแก้ว	กรรมการ	
๔	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง	กรรมการ	
๕	นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวอรทัย พุทธานุ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

วันอังคารที่ ๑๔ เดือนพฤศจิกายน เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณาการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๑. พิจารณากำหนดหลักการและเหตุผล ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๒. พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑ พิจารณากำหนดขอบเขตและแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พิจารณาความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๓. พิจารณาการวางแผนการใช้กำลังคน

๔. พิจารณาโครงสร้างส่วนราชการ

๕. พิจารณากำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ที่ ปข ๗๓๗๐๑/๑๑๘๒ วันที่ ๑๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้วเมื่อวันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ มีผลวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๑๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับการภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ในการนี้ เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

➢ โครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

➢ การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

➢ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้กำหนดเท่าที่จำเป็น โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

➢ การอนุมัติการกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพิ่มมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

➢ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาดำเนินการตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เปลี่ยนตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ระเบียบและข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ หมวดที่ ๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวดที่ ๓

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/๕๔๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรให้ดำเนินการดังนี้

๑. ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๓. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจำทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนา

ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๕. กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ

๖. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. การจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

๘. คิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑๑. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอรทัย พุทธานุ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด ฯ

.....

(นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์)
หัวหน้าสำนักปลัด ฯ

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นายมานิตย์ ชื่นจิตร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล