

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยได้พิจารณาถึงการใช้งบประมาณในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนเพื่อให้การจัดบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ รวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจะดำเนินการ	๑๑-๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔-๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐-๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓-๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘-๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง	๓๒-๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต.ทุ่งหลวง	๓๔
ประกาศประมวลจริยธรรมฯ	๓๕-๔๒

ภาคผนวก

- ⇒ บัญชีค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
- ⇒ ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- ⇒ คำสั่งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- ⇒ รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างของส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล รวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ว่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นตามภารกิจจึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีตมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง และคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการมาพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ของเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

➤ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งหลวง อำเภอละม่อม จังหวัดชุมพร ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอละม่อม ติดต่อเขต ตำบลบ้านควน อำเภอหลังสวน โดยมีระยะทางห่างจากที่ทำการปกครอง อำเภอละม่อม ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดตำบลบ้านควน อำเภอละม่อม จังหวัดชุมพร
ทิศใต้	จรดตำบลละม่อมและตำบลทุ่งควาต์ อำเภอละม่อม
ทิศตะวันออก	จรดตำบลนาพญา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันตก	จรดตำบลทุ่งควาต์ อำเภอละม่อม จังหวัดชุมพร

➤ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๐,๐๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๔๘ ตารางกิโลเมตร

➤ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีลักษณะพื้นที่คล้ายรูปวงรี สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มและเทือกเขาสลับกัน

➤ จำนวนหมู่บ้าน

เป็นหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านเขาเสรีจ
- หมู่ที่ ๒ บ้านเขาหลวง
- หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยทรายขาว
- หมู่ที่ ๔ บ้านฝ้ายคลอง
- หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยมาด
- หมู่ที่ ๖ บ้านเขานาง
- หมู่ที่ ๗ บ้านช่องเอี้ยว
- หมู่ที่ ๘ บ้านหนองฉ่อง
- หมู่ที่ ๙ บ้านห้วยทรายขาวใต้

➤ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น	๕,๑๔๒	คน	แยกเป็น
ประชากร ชาย	๒,๕๘๑	คน	
ประชากร หญิง	๒,๕๖๑	คน	

➤ การประกอบอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณ ๙๐% เช่น สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน สวนผลไม้ ส่วนอีกประมาณ ๑๐% ประกอบกิจการธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

➤ วิสัยทัศน์

“องค์กรก้าวหน้า พัฒนาชุมชน คมนาคมสะดวก ห่วงใยสุขภาพ การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจวัฒนธรรม นำสู่เศรษฐกิจดี”

➤ พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. พัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการในระดับหมู่บ้านและตำบล
๖. พัฒนาด้านการเมืองการบริหารให้มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
๗. พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชน
๑๐. ส่งเสริมด้านศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๑๑. ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
๑๒. ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

➤ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งน้ำ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและระบบการบริหารจัดการ

➤ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งน้ำ
๒. เพื่อพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เพื่อพัฒนาด้านด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและระบบการบริหารจัดการ

➤ **ตัวชี้วัด**

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งน้ำ วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

➤ **ค่าเป้าหมาย**

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งน้ำ	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชนสตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย	ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ยกรรมพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลทุ่งหลวง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณีวันสารทไทย -โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

➤ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลทุ่งหลวง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินการภายใต้สถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการตำบล จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขภาค การศึกษา เศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาค การเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาคและระดับประเทศ การเตรียมความพร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ การเตรียมความพร้อมด้าน โครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ตีรวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตยและ ธรรมภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

โดยยังคงยึดหลักการ “โครงสร้างพื้นฐานถาวร สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีส่วนร่วม สร้าง ตำบลให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน” โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวและสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปใน แนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนในตำบลทุ่งหลวง ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกตำบลอย่างรอบคอบ และวางจุดยืนในการพัฒนาระยะยาวและควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาในกลุ่ม ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ที่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาฐาน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากปาล์ม น้ำมัน พัฒนาการปลูกข้าว และการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเล และบนบกและพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว กรอบแนวคิดการพัฒนาตำบลทุ่งหลวง จึงเป็นการ ดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ ของตำบล โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และ คำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต ดังนี้ คือ

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน (Enhancing the efficiency and Development of occupational sustainable)

การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเส้นทางคมนาคม ประปา ไฟฟ้า และ สาธารณูปการ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และผังเมือง คือการเตรียมความพร้อม อำนวยความสะดวก ในการขนส่งสินค้าเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เนื่องจากในพื้นที่มีสวนผลไม้ที่มีศักยภาพ สิ่งแวดล้อมที่ อุดมสมบูรณ์ ไปด้วยป่าไม้ และสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน การส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ ทั้งอาชีพหลัก โดย เฉพาะเกษตรกรสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน และสวนผลไม้ เป็นจำนวน ร้อยละ ๘๐ ของประชากรทั้งหมดใน ตำบล

การส่งเสริมการพัฒนาคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ในทุกเพศทุกวัย การส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้ง สุขภาพกายและสุขภาพใจและปัญญา ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลและภาครัฐอย่างทั่วถึง ทันท่วงทีและเป็นธรรม ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของไทยและท้องถิ่น ปลุกฝังจิตสำนึกความเป็นไทยให้กับคนรุ่นใหม่

การเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ทั้งในด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานและคมนาคม ที่สะดวกต่อการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน ทบทวนบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ ยกระดับกระบวนการผลิต ให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมสากล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งต้องมีการควบคุมมาตรฐาน การดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เตรียมรับมือผลกระทบจาก ปัญหาสังคมและปัญหาด้านสาธารณสุขที่อาจจะเกิดจากการเคลื่อนย้าย แรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ การเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การค้ามนุษย์ จะต้อง จัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง การจัดการด้านการศึกษา เน้นการพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

ประเทศไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนากระจายไปทุกภาค ส่วน การใช้หลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารและกระแสนโยบายตามหลัก ธรรมมาภิบาลเน้นการนำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของ คริวเรือน ขณะที่ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การพึ่งตนเอง พัฒนานวัตกรรมและคุณภาพชีวิตผ่านกระบวนการ จัดทำแผนชุมชน สร้างแผนชุมชนที่มีคุณภาพเป็นชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง สร้างกระแสการประชาสัมพันธ์ในสื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจหลักความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไข มีความรู้ การมีคุณธรรม และความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ตลอดจน ความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้อง ในด้านการท่องเที่ยว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาค ประชาชน ส่วนราชการ/องค์กรภาครัฐ หน่วยงานเอกชน กลุ่มองค์กรต่างๆ จึงกำหนด จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง คือ “ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้เป็น ตำบลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน”

➤ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งหลวงชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับ เพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงาน ตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของ กฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็น เครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนใน ตำบล</p> <p>๖. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้ เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย</p> <p>๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลัง งบประมาณ</p> <p>๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของ ประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและ ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้ คล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและ ทันสมัย</p> <p>๑๑. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแล อย่างทั่วถึง</p> <p>๑๒. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๑๓. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะสมกับ การปลูกพืชได้ทุกชนิด</p> <p>๑๔. กลุ่มองค์กรภาคเอกชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานใน ระบบของเครือข่าย</p> <p>๑๕. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑๖. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม</p> <p>๑๗. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการ พัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น</p> <p>๑๘. มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนใน ทุกชุมชน</p>	<p>๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อ การบริหารงาน</p> <p>๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อ อบต. ในการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่ อบต.ตอบสนองได้น้อย</p> <p>๓. คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการประกอบ อาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง</p> <p>๔. พื้นที่ตำบลไม่มีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่าน ทำให้การ เดินทางไม่สะดวก ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้รถส่วนตัว</p> <p>๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของ บุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๖. บุคลากรมีน้อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง เกิดการ ทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย</p> <p>๗. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง</p> <p>๘. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า ยาไอซ์ กัญชา และ น้ำกระท่อม</p> <p>๙. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่ เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น</p> <p>๑๐. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพ แบบเดิมๆเช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ</p> <p>๑๑. ปัญหาหลักขมขื่นและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง</p> <p>๑๒. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ</p> <p>๑๓. ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุก ด้าน</p> <p>๑๔. ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น</p> <p>๑๕. เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางศาสนา</p> <p>๑๖. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑๗. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัย แหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจและการจัดเก็บรายได้เองของ อบต.</p> <p>๓. สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน</p> <p>๔. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานของ อบต.</p> <p>๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๖. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดีมีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย</p> <p>๗. มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉินหรือตามแพทย์นัด</p> <p>๑๐. การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ อบต.</p> <p>๑๑. นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน</p> <p>๑๒. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันใช้สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา</p> <p>๑๓. มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มีชัดเจน</p> <p>๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น</p> <p>๔. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุนคุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ</p> <p>๕. น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. การอพยพแรงงานของชาวต่างชาติเข้ามาในพื้นที่</p> <p>๗. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตร-หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา</p> <p>๘. ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค</p> <p>๙. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของ อบต.</p> <p>๑๐. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ</p> <p>๑๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๑๒. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ</p> <p>๑๓. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความ เข้าใจในแนวทาง การแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ตามพ.ร.บ.สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ รวมรวมกฎหมายอื่นของอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จะพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๗) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๘) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๕) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๒)
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๒) ส่งเสริมการกีฬา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๓) การประสานและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๕) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่หลงใหลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยกำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ทั้ง ๗ ด้าน แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๗. ด้านสุขภาพอนามัย
๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๑. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๑๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- ๑ การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๒ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๔ การจัดงานประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่น ประจำปี
- ๕ การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๖ การส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เป็น อบต.ขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๓ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรา
๓. พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๘ อัตรา
๔. พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน ๘ อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้วโดยได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาลงข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงการอัตรากำลังใหม่แล้วโดยได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาลงข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตรากำลังเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง. (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
๑๔	นิติกรปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๗	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	ครู (คศ๑.)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๒๐	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๒๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป								
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองช่าง								
๒๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๓๐	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๓๒	วิศวกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย
 ๑. เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
 ๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง , หัวหน้าสำนักปลัด อบต. , ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง)
 ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง)
 ๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- (๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ชั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)
- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๖๓,๒๔๐	๕๘๘,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๐๕,๔๐๐	(๓๒,๕๐๐)		
๒	สำนักปลัด อบต.(๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๓,๒๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)			
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๓๒๐	(๒๓,๕๕๐)			
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๖๒๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๒๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๔,๕๔๐)			
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๒,๖๐๐)			
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๘๘๐	(๑๗,๖๘๐)			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๒,๐๒๔	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๓๖๓,๐๖๔	๓๗๕,๓๖๔	๓๘๗,๐๖๔	(๑๔,๖๖๐)			
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(๑๙,๘๕๐)			
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๖	พนักงานจ้าง																	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๑	๑	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๑๒๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๔,๘๐๐	(๑๘,๑๕๐)			
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๑	๑	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๑๒๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๔,๘๐๐	(๑๘,๑๕๐)			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๖๔๐	๑	๑	-	๒,๑๒๐	๒,๑๒๐	๒,๑๒๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๒,๗๒๐)			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๙๒๐	๑๓๗,๗๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๓๗๐)			
๒๐	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (นางวาสนา ชูเชิด)	-	๑	๑	๓๙,๘๔๐	๑	๑	-	๑,๖๘๐	๑,๖๘๐	๑,๖๘๐	๓๘,๑๖๐	๓๙,๘๔๐	๔๑,๕๒๐	(๑,๓๖๐)			
๒๑	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (น.ส.อรุณี ยืนยาว)	-	๑	๑	๓๓,๙๖๐	๑	๑	-	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๓๒,๕๒๐	๓๓,๙๖๐	๓๕,๔๐๐	(๑,๔๔๐)			
๒๒	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๒,๒๓๐)			
๒๓	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๖	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๗	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๘	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
	กองคลัง (๐๕)																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๑๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๑๒,๖๐๐)			
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๖๐	(๑๑,๑๖๐)			
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๖,๘๐๐	(๑๑,๖๐๐)			
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๘๙,๑๔๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๖,๖๖๐	(๑๗,๘๐๐)			
	พนักงานจ้าง																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	-	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๑๕๓,๕๖๐	๑๖๐,๑๖๐	๑๖๖,๗๖๐	(๖,๖๐๐)			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๙๒๐	๑๓๗,๗๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑,๓๗๐)			
๓๕	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			

แผนอัตรากำลัง ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การระคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองช่าง (๑๕)															
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๗	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติกร	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	(๒๒,๖๐๐)
๓๘	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	(๑๘,๐๖๐)
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๙๑,๒๔๐	๑	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	(๒๔,๒๗๐)
(๔)	รวม		๓๙	๙,๕๒๐,๕๔๔	๓๙	-	-	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๘๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๑ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๑,๘๕๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๒ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๑,๙๔๒,๕๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๓ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๒,๐๓๘,๖๒๕ บาท

ตั้งไว้

๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท

ตั้งไว้

๔๐,๗๙๕,๕๐๐ บาท

ตั้งไว้

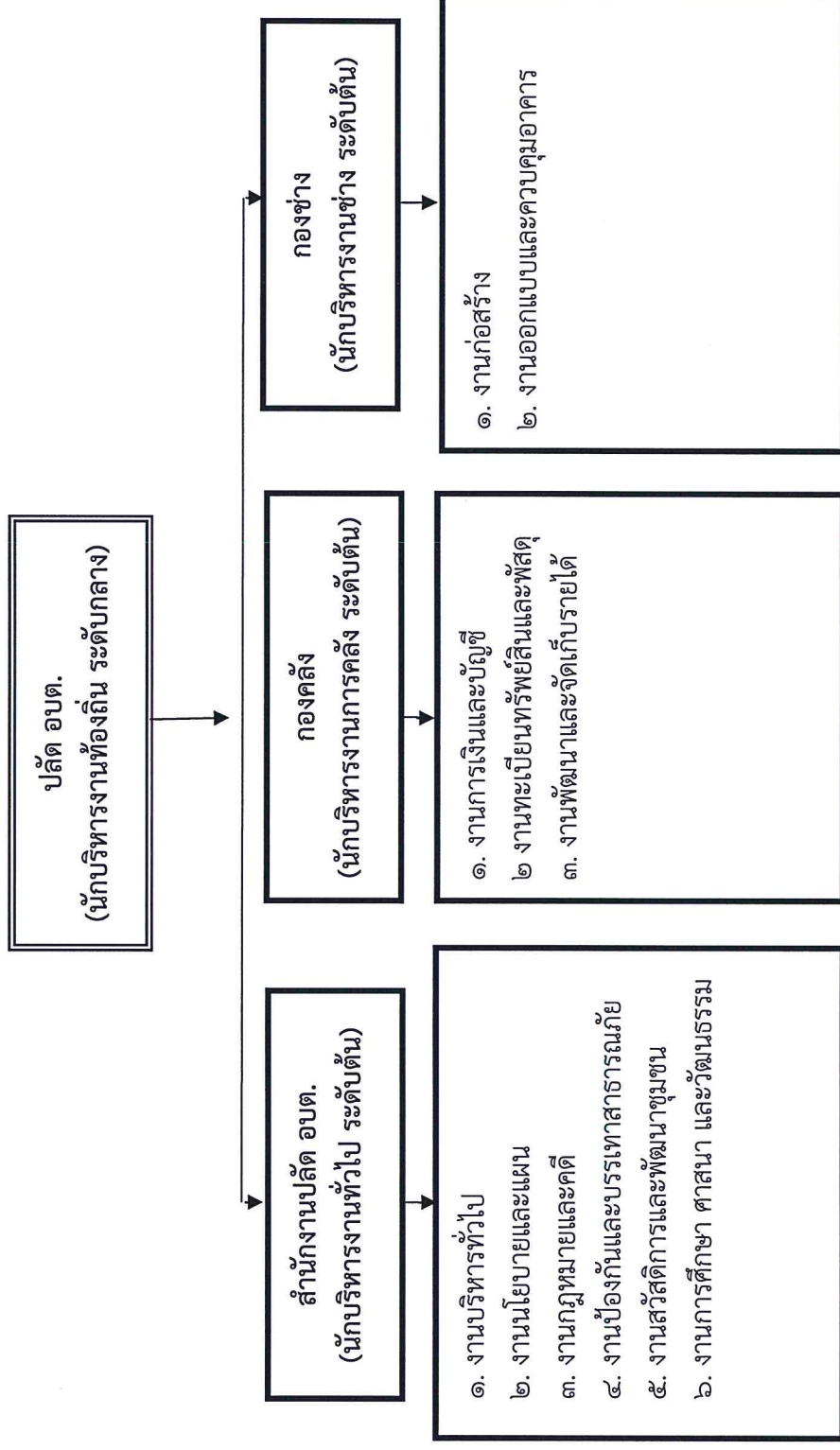
๔๒,๘๓๘,๑๒๕ บาท

ตั้งไว้

๔๕,๗๘๐,๖๔๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง



บัญชีแสดงกรอบโครงสร้าง


องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑ อัตรา
---------------------------------	------	---------

สำนักปลัด			
นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑ อัตรา	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑ อัตรา	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑ อัตรา	
นิติกร	ชก.	๑ อัตรา	
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑ อัตรา	
นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	(ว่าง)	
ครู	คศ.๑	๕อัตรา	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.		
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑ อัตรา	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	(ว่าง)	
พนักงานจ้าง			
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	(ภารกิจ)	๒ อัตรา	
ผ.จ.นท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	(ภารกิจ)	๑ อัตรา	
ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	(ภารกิจ)	๑ อัตรา	
ผ.เจ้าพนักงานธุรการธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา	
ผ.เจ้าหน้าที่ยื่นที่ข้อมูล	(ภารกิจ)	๑ อัตรา	
พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑ อัตรา	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	๑ อัตรา	
ยาม	(ทั่วไป)	๑ อัตรา	
ภารโรง	(ทั่วไป)	๑ อัตรา	
คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓ อัตรา	

กองคลัง			
นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑ อัตรา	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑ อัตรา	
นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑ อัตรา	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	(ว่าง)	
พนักงานจ้าง			
ผ.จ.พง.การเงินและบัญชี	(ภารกิจ)	๑ อัตรา	
ผ.เจ้าหน้าที่พัสดุ (ภารกิจ)	(ภารกิจ)	๑ อัตรา	
คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑ อัตรา	

กองช่าง			
นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑ อัตรา	
วิศวกรโยธา	ปก.	๑ อัตรา	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑ อัตรา	
นายช่างโยธา	ชง.	๑ อัตรา	

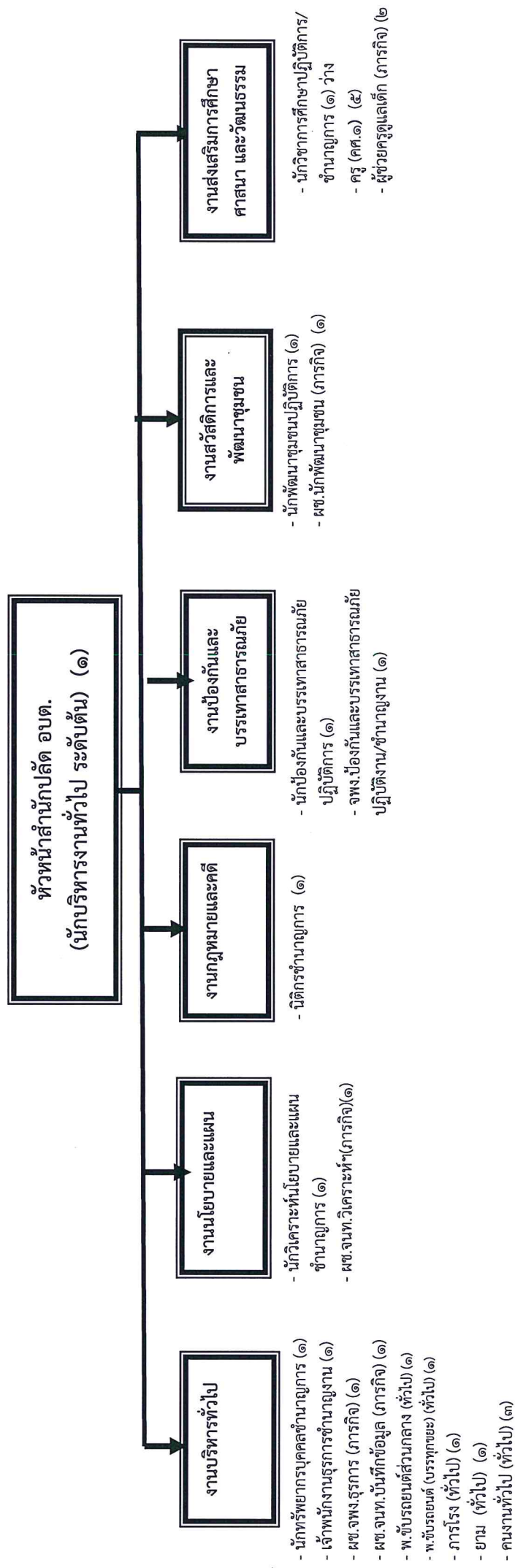
(ลงชื่อ).....


(นายสมคิด ตาเวียง)

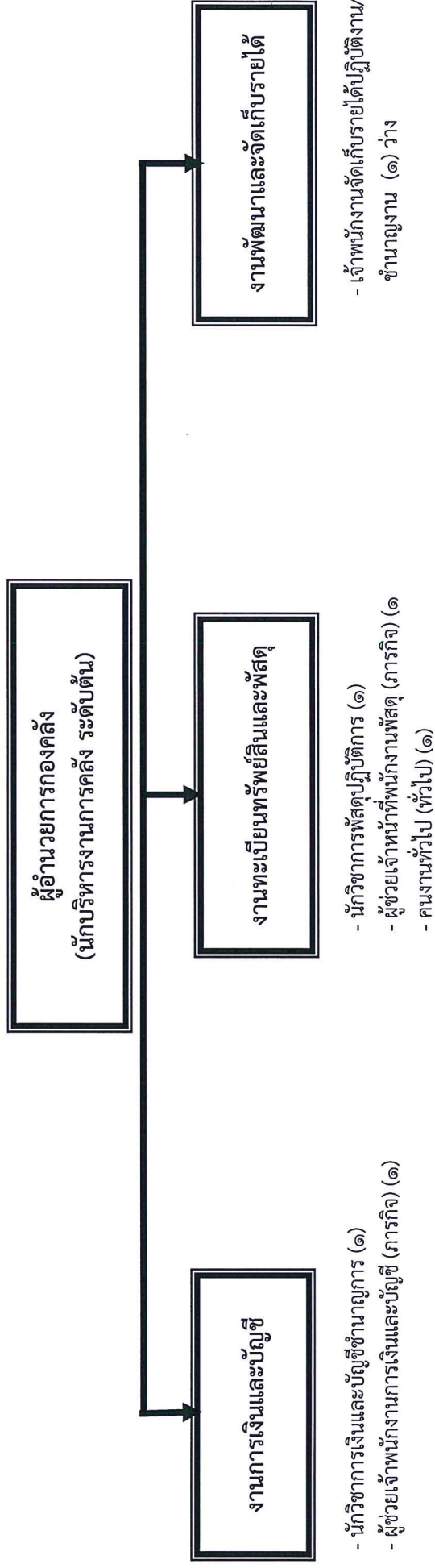
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

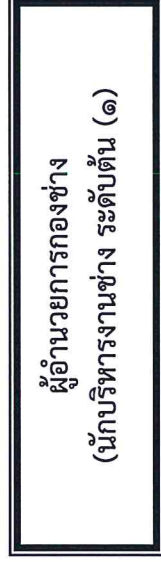
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



- วิศวกรโยธาปฏิบัติกร (๑)



- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออบอัตรากำลังเดิม			กรออบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวอารุณ นนทสวัสดิ์	นบ.	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๘,๑๒๐
๒	นางสาวเกษร เพชรสนธิ์	รศม.	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๓	นายอรรถพร รักดี	นบ.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๖x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔	นายเนินเทพ นาครอด	ศต.บ.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	นางสาวรัฐติมา ช่วยด้วง	รพม.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นางสาวเพ็ญภา นิมากร	รศม.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๗	จำเอกสุวิทย์ ชูช่วย	รศ.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๘	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๐๙,๐๐๐ (๒๕,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๙	นางสาวอรทัย ดีเจย	ค.บ.	๘๖-๒-๐๐๒๐	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๕๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น / เงินค่าตอบแทน		
๑๐	นางมายกวิญ บอริต	ค.บ.	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๗	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๗	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๗	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางสาวจิราพร สุบรรณรัตน์	ค.บ.	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๘	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๘	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๘	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางศิริรัตน์ บุญยม	ค.บ.	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๙	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๙	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๒๙	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางปราณี แก้วศรี	ค.บ.	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๓๐	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๓๐	ค.ศ.๑	ค.บ. ๘๖-๒-๐๑๓๐	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	จำเอกสุชาติ งามวรัญญู	นักเรียน	๑๑-๓-๐๑-๑๐๑๐๑๑	ขง.	๑๑-๓-๐๑-๑๐๑๐๑๑	ขง.	๑๑-๓-๐๑-๑๐๑๐๑๑	ขง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	๓๔,๑๐๔ (๑,๖๓๐x๑๒)	๒๖๓,๘๑๖
๑๕	- ว่าง -	-	๑๑-๓-๐๑-๑๐๑๐๑๑	ป.ง/ขง.	๑๑-๓-๐๑-๑๐๑๐๑๑	ป.ง/ขง.	๑๑-๓-๐๑-๑๐๑๐๑๑	ป.ง/ขง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่าง
๑๖	นางสาวรัตนา ช่วยดวง	ป.ตรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๗	นางสาวกัญญาณี เจียวกัก	ป.ตรี	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๘	นายประสพโชค แสงผือก	ป.วส.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๖๔๐ (๑๒,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๖๔๐
๑๙	นางสาววาทินี นาคปาน	ป.วส.	-	-	ผ.จ.น.ท.บันทึกข้อมูล	-	ผ.จ.น.ท.บันทึกข้อมูล	-	๑๓๖,๔๔๐ (๑๑,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๔๔๐
๒๐	นางสาวอรุณี ยืนยาว	ค.บ.	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๓๓๖,๙๖๐ (๒,๘๐๘x๑๒)	-	-	๓๓๖,๙๖๐
๒๑	นางสาวนา ขูเชิด	ค.บ.	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๓๓๖,๙๖๐ (๒,๘๐๘x๑๒)	-	-	๓๓๖,๙๖๐
๒๒	นายวิจิัย ละมุล	ป.ตรี	-	-	พ.นง.ฯ ฝึกอบรมส่วนกลาง	-	พ.นง.ฯ ฝึกอบรมส่วนกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นายปราโมทย์ เพชรกุล	ป.๖	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายไพรัช ช่วยเกิด	ป.๗	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายสำราญ แผ้วชนะ	ป.๔	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวปัทมา ยอดหนู	ป.๖	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสมคิด จันทน์นวล	ป.๖	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายบุญทิพย์ โพธิ์กระจำ้ว	ม.๖	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๒๕

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวอมรรรัตน์ พรหมชาติ	บธ.บ.	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๑,๓๒๐
๓๐	นางสาวอนันนภร ทิมทอง	บธ.บ.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขง.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขง.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๓๑	นางสาวสาสุภาพร มาแซมวง	บธ.บ.	นักวิชาการพัสดุ	ปก	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๓๒	นางสาว - ว่าง -	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ขง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ขง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๑,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่าง

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๓๓	นางอภิษฐา แก้วแก้ว	บ.รบ.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	ตำแหน่ง	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐	
๓๔	ว่าที่รตนหญิงสุวรรณา คงสุวรรณ	ร.ศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ตำแหน่ง	๑๑๘,๒๐๐ (๙,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๒๐๐	
๓๕	นายสุรัชย์ กาฬจันทิ	ม.๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ตำแหน่ง	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๖๐	

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๓๖	นายสุภโชค ตู้อินบุตร	ว.ท.บ.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๘,๐๘๐		
๓๗	นายชัชชัย กะมณี	ว.ศ.บ.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ป.ก.	วิศวกรโยธา	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	๒๗๑,๒๐๐		
๓๘	ลিপโทวยชัย สุวรรณนิจ	ป.ส.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ขง.	นายช่างโยธา	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ขง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	๒๑๖,๗๒๐		
๓๙	จำสืบัติร์ประยูรย์ ปานเผาะ	นักรเรียนจำ	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ขง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ขง.	๒๘๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	๒๘๑,๒๔๐		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง อปต.ทุ่งหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นใน จุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- พ.ศ.๒๕๖๓) จึงกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

ที่	โครงการ / กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑.	ฝึกอบรมพนักงาน และพนักงานจ้าง - การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ - การศึกษาฝึกอบรมดูงานในประเทศ	- หลักสูตรของกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ที่กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	อบต.ทุ่งหลวง หรือ หน่วยงานอื่น ๆ
๒.	ฝึกอบรมพนักงาน และพนักงานจ้าง - การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ - การศึกษาฝึกอบรมดูงานในประเทศ	- หลักสูตรของกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ที่กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	อบต.ทุ่งหลวง หรือ หน่วยงานอื่น ๆ
๓.	ฝึกอบรมพนักงาน และพนักงานจ้าง - การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ - การศึกษาฝึกอบรมดูงานในประเทศ	- หลักสูตรของกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ที่กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	อบต.ทุ่งหลวง หรือ หน่วยงานอื่น ๆ

การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

- หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงาน

ในหน้าที่และความรับผิดชอบ

การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งหลวง ได้จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- จัดโครงการอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ วัน
- จัดโครงการทัศนศึกษาดูงาน ไปยังสถานที่ต่าง ๆ จำนวน ๓ วัน

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนา ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงาน ลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ต้องให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง อำเภอละม่อม จังหวัดชุมพร
พ.ศ.๒๕๖๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงจึงขอยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมคิด ดาวเปียก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
พ.ศ. ๒๕๖๑

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และ ต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ข้อ ๒ ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพอขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็น พลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติ หน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับ อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่ง ไป แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น อาทิเช่น จรรยาบรรณของแพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู ฯลฯ ต้องมีจรรยาบรรณในทางวิชาชีพนั้น ๆ และสามารถนำ จรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวมาใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพข้างต้น แล้วแต่กรณีไป

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปฐกษัตริย์ ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่ได้รับแจ้งเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือก ให้เหลือสองคน

ให้ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และ อาจ แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษ ทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใน กรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษ ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจ หน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ เกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่ง เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม เป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่อง สำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อม แห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้อำนาจานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสมและแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมคิด ดาวเปี้ยก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ภาคผนวก

- บัญชีค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
- ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- คำสั่งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
2	ชื่อสายงาน	จำนวน ระดับ	จำนวน ขั้นยศ	เงินเดือน	เงินเดือน - เพิ่ม ปัจจุบัน	เงินเดือน - เพิ่ม อื่น	2563 (เพิ่ม 1ขั้น)	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่า ตอบแทน	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง ปกติ	บวกเงินปกติ (เงินบริหาร)	อื่น ๆ (เงินบริหาร)	รวม	2561	2562	2563	2561	2562	2563
3																					ค่าใช้จ่ายรวม
4																					
5																					
6																					
7																					
8																					
33																					
34																					
35																					
36	2. ลูกจ้างประจำ	เงินเดือนโต ตามจริง	เงินเดือนที่เพิ่ม (เพิ่มไป 1 ขั้น)																		
37	1 ???																				
38	2 ???																				
39																					
40																					
41																					
42																					
43	3. พนักงานจ้าง	เงินเดือนโต ตามจริง	เงินเดือนที่เพิ่ม (เพิ่มไป 2 ขั้น)																		
44	ผ.จนท.วิเคราะห์	ภารกิจ	1	18,150							217,800	730	760	760	217,800	8,760	9,120	9,120	226,560	235,680	244,800
45	ผ.นักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	1	18,150							217,800	730	760	760	217,800	8,760	9,120	9,120	226,560	235,680	244,800
46	ผ.เจ้าหน้าที่บริหาร	ภารกิจ	1	12,720							162,640	510	530	530	162,640	6,120	6,360	6,360	158,760	165,120	171,480
47	ผ.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ภารกิจ	1	11,370							136,440	460	480	480	136,440	5,520	5,760	5,760	141,960	147,720	153,480
48	ผ.เจ้าพนักงานการเงิน	ภารกิจ	1	12,980							155,760	520	540	550	155,760	6,240	6,480	6,600	162,000	168,480	175,080
49	ผ.เจ้าหน้าที่พัสดุ	ภารกิจ	1	11,370							136,440	460	480	480	136,440	5,520	5,760	5,760	141,960	147,720	153,480
50	ผ.ครูดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	ภารกิจ	1	9,400							112,800	-	-	-	112,800	-	-	-	-	-	-
51	อาสา สุขจิต (อบต.สมท)	ภารกิจ		3,320							39,840	140	140	140	39,840	1,680	1,680	1,680	41,520	43,200	44,880
52	ผ.ครูดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	ภารกิจ	1	9,400							112,800	-	-	-	112,800	-	-	-	-	-	-
53	อ.ณิ ยินยา (อบต.สมท)			2,830							33,960	120	120	120	33,960	1,440	1,440	1,440	35,400	36,840	38,280
54	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000							108,000	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000
55	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000							108,000	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000
56	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000							108,000	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
																						จำนวน
2	ชื่อรายงาน	ระดับ	จำนวน	เงินเดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน	เงินเดือน - เดือน
3		ตำแหน่ง	จำนวน	ปัจจุบัน	2561 (เพิ่ม 1 ชั้น)	2562 (เพิ่ม 1 ชั้น)	2563 (เพิ่ม 1 ชั้น)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
57	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000																		
58	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000																		
59	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000																		
60	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000																		
61	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	9,000																		
62																						
63																						
64																						
65																						
66																						
67																						
68																						
69																						
70																						
71																						
72																						
73																						
74																						
75																						
76																						
77																						
78																						
79																						
80																						

รวมค่าใช้จ่ายฯ - พนักงาน + ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561

คิดเป็นร้อยละ

รวม

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น

รวมค่าใช้จ่ายฯ - พนักงานจ้าง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561

คิดเป็นร้อยละ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ วาระการประชุมที่ ๔ ข้อ ๔.๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ในการนี้ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ปี(๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมคิด ดาวเปี้ยก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง