



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานมีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปีข้างหน้าตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตจะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในครั้งนี้จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง สามารถดำเนินการตามภารกิจ ได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดพนักงานลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๗

ภาคผนวก

๑. บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละกอง
๓. เอกสาร ๑-๕ กรอบตำแหน่งที่ขออนุมัติเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง
๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๔. รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๕. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๖. รายงานการประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงานปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ให้ความเห็นชอบ

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เพื่อให้การดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้นำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกี่ย
อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)
อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมรประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต
ต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีความครบถ้วน องค์การ
บริหารส่วนตำบลทุ่งทอง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหา
ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการ
ของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนี้

**สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น
ด้านต่างๆ ดังนี้**

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- ๑.๒ ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง
- ๑.๓ ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๔ น้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๖ ระบบเสียงตามสายยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพที่สูง
- ๒.๒ การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๓ ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- ๒.๔ ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ๒.๕ ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง
- ๒.๗ เส้นทางขนส่งสินค้าชำรุด เสียหาย ทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาครอบครัว สังคมไม่เข้มแข็ง
- ๓.๓ การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุจากรัฐยังไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๒ การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ปัญหาผักตบชวา วัชพืช
- ๕.๓ สภาพคลองตื้นเขิน
- ๕.๔ ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะ

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ
- ๖.๒ ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ครุภัณฑ์ การศึกษาที่มีคุณภาพ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ซ่อมแซมถนนภายในตำบลให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตามปกติ เพื่อลดอุบัติเหตุ
- ๑.๒ ทางงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อให้มีไฟฟ้าใช้ได้อย่างทั่วถึง
- ๑.๓ จัดหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการ ขยายเขตประปาให้ทั่วถึง
- ๑.๔ ขยายระบบเสียงตามสายให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ในตำบล

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๒ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดรายได้
- ๒.๓ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา เพื่อป้องกันเยาวชนท้องก่อนวัยอันควร
- ๓.๓ ให้ความสำคัญต่อผู้ด้อยโอกาสในสังคม สร้างกิจกรรม สร้างงาน สร้างรายได้
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุให้ได้รับอย่างทั่วถึง

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๔ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๔.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ จัดหาสื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทันสมัย
- ๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ จัดอบรมให้ความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นตอบสนองต่อปัญหาความต้องการและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จึงสามารถแบ่งเป็น ๔ แนวทาง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเองโดยการแปลงแนวทางพัฒนาและโครงการนำไปจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปฏิบัติเพื่อบรรลุประสงค์ของแผนงานโครงการ

๒. สนับสนุนให้หน่วยงานอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรเอกชนเป็นผู้ดำเนินการในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความพร้อมหรือไม่มีความเพียงพอและมีหน่วยงานอื่นมีความพร้อมและมีความพร้อมที่จะดำเนินงานมากกว่า

๓. การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นโดยดำเนินการในรูปแบบหุ้นส่วน สหการ หรือคณะทำงาน หรือคณะกรรมการ

๔. การประสานงานหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรเอกชนอื่น เป็นผู้จัดสรรงบประมาณการดำเนินการตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารท้องถิ่น และกรรมการพัฒนาและคณะกรรมการประสานพัฒนาตามลำดับ

หน่วยงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาโดยการกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหาร ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ทอง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ทอง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ

ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลท้องถิ่น การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งเสริม

- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

หรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ด้วยเทคนิคSWOT Analysis(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. โรงเรียนยังขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ สอน และวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มี ชื่อเสียง ๔. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๕. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษาของเยาวชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ

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

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีงบประมาณในการดำเนินการ	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบลและ อปพร. ค่อยดูแลความปลอดภัย ๕. สาธารณสุข	๑. การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง ๒. ยาเสพติด - มีการลักลอบการผลิต จำหน่าย - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. สังคมสงเคราะห์ - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ

<ul style="list-style-type: none"> - มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕. สาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - โรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก
---	---

๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑. แม่น้ำลำคลองมีวัชพืช และเน่าเสียบ่อยครั้ง ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๐ อัตรာ กรอบอัตราพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๑๗ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรာ ลูกจ้างประจำทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มจากเดิมทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทองไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ซึ่งในกรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งว่างในส่วนราชการรายอัตรာ ซึ่งมีผลต่อการต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

อาศัยความตามมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๗ (๓) และ ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้รับประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พก.ศ.๒๕๖๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ขนาดกลาง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการอาชีพ ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการเจ้าหน้าที่ - งานรักษาความสะอาด - งานกิจการสภาเด็กและเยาวชน 	๑. สำนักงานปลัด <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการอาชีพ ศาสนา และวัฒนธรรม - งานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานกิจการสภาเด็กและเยาวชน 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้อย่างไร (+ เพิ่ม/ +ลด) ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			เต็ม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด												
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	

นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑												
นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑												
ครู คศ.๑	-	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๐												
ครู คศ.๑	-	คศ.๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๑												ขอใช้บัญชีกรม
นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอปรับเพิ่ม
เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑												
ลูกจ้างประจำ												
ภารโรง	-	-	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ												
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอปรับเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ยาม)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	-	๔	๔	-	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอปรับเพิ่ม

ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้ง นี้ (+ เพิ่ม/ +ลด) ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
			เต็ม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง -												
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญ การ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ												
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	

กองช่าง												
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ												
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ												
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
คนงานทั่วไป	-	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	-	-	๔๐	๓๙	๑	๔๓	๔๓	๔๓	๓	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๔๙,๑๓๖,๓๒๕ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๒๓,๑๓๖,๓๒๕ บาท

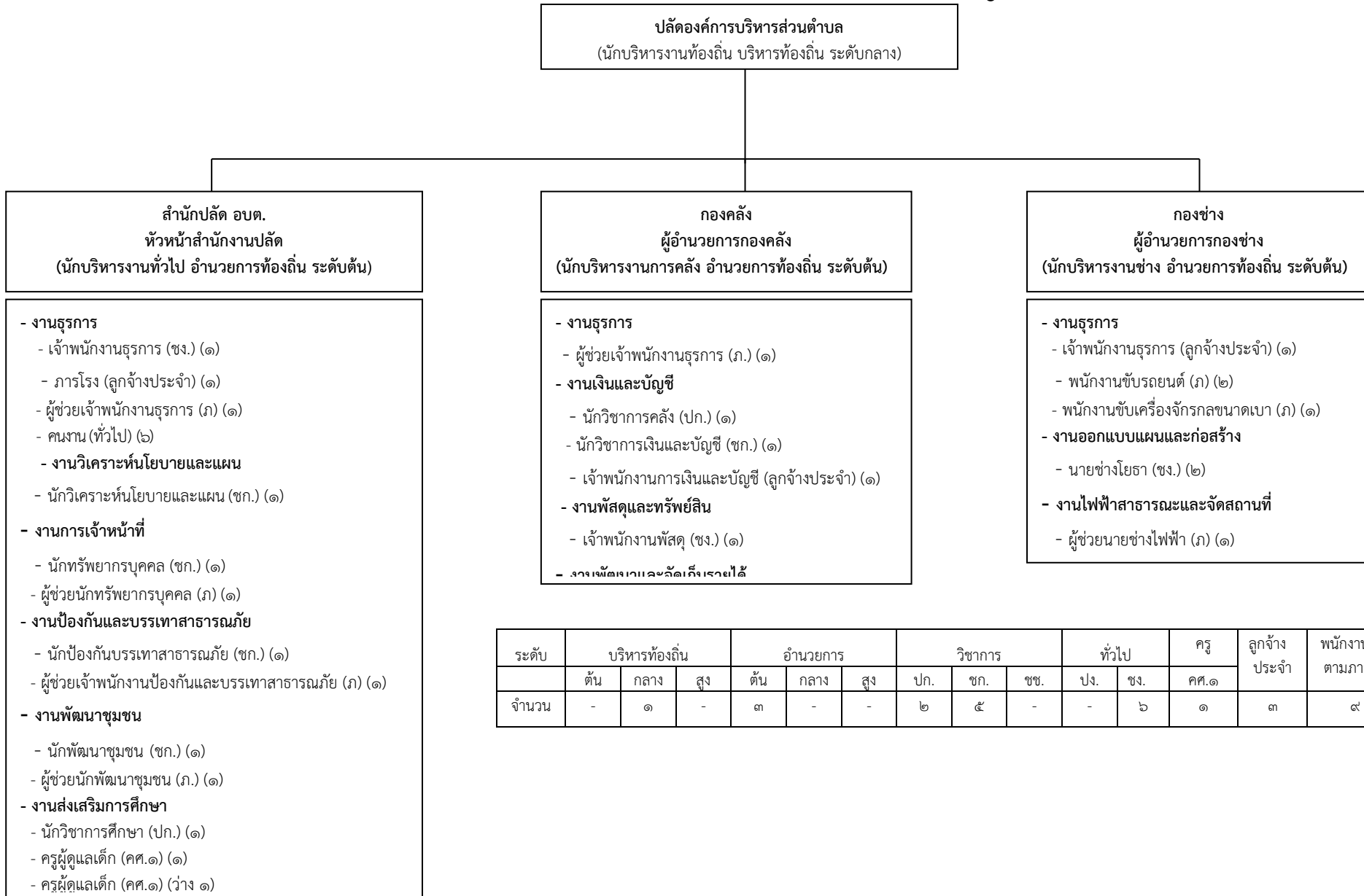
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๑๑,๑๔๒,๑๒๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ

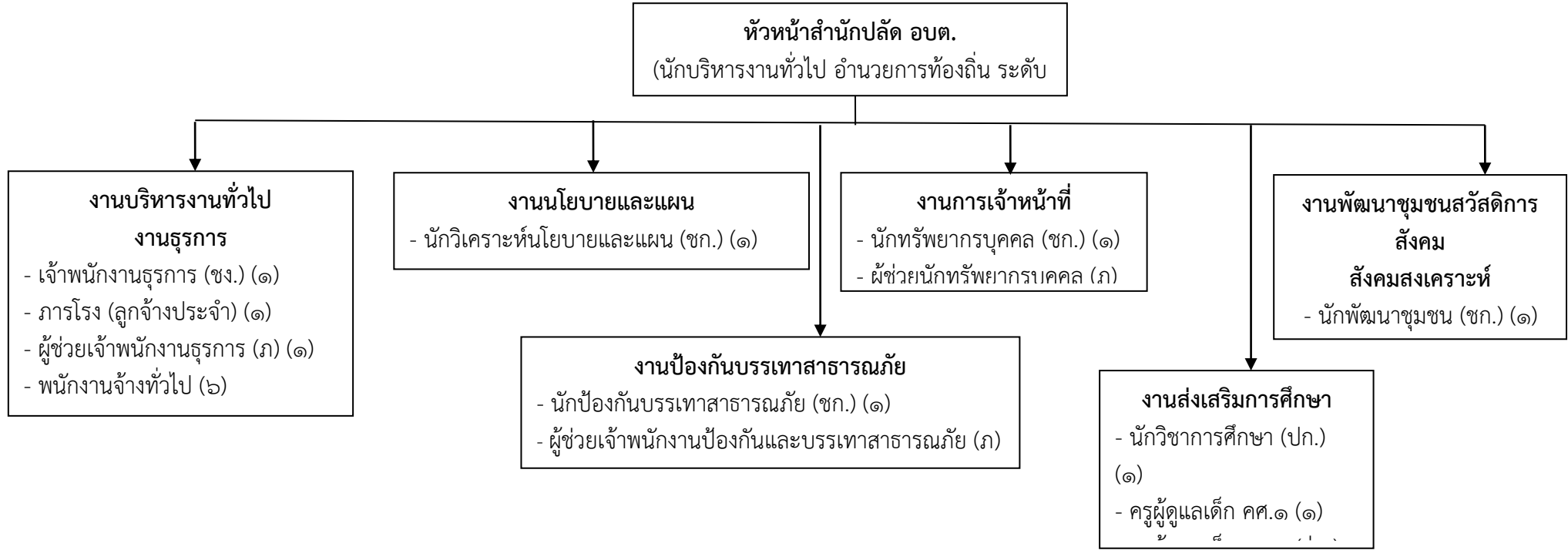
๒๒.๖๘

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ประเภทสามัญ)**



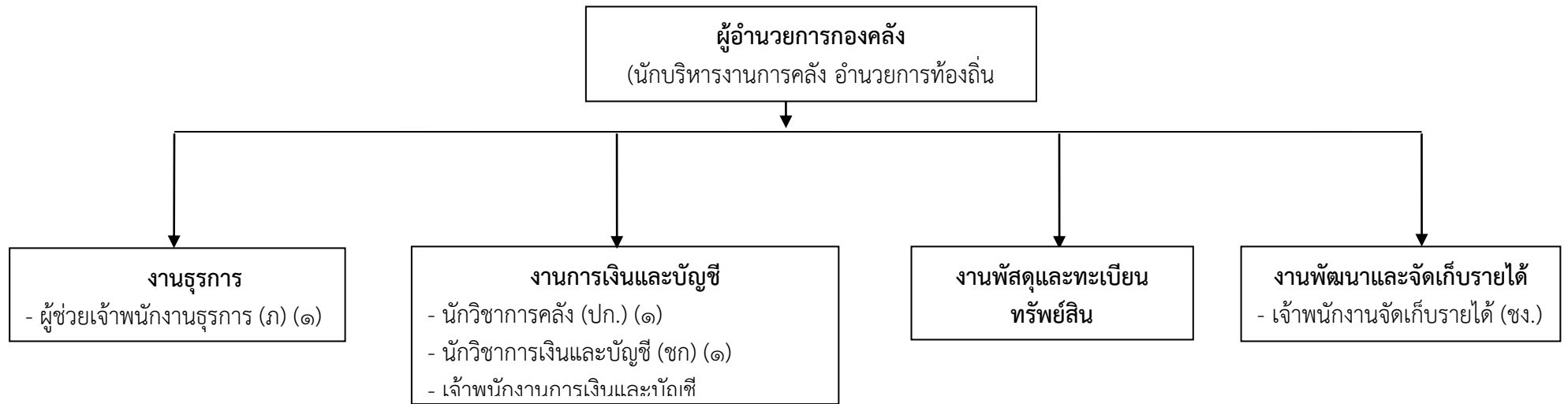
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชช.	ปจ.	ชง.					
จำนวน	-	๑	-	๓	-	-	๒	๕	-	-	๖	๑	๓	๙	๘	๓๘

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



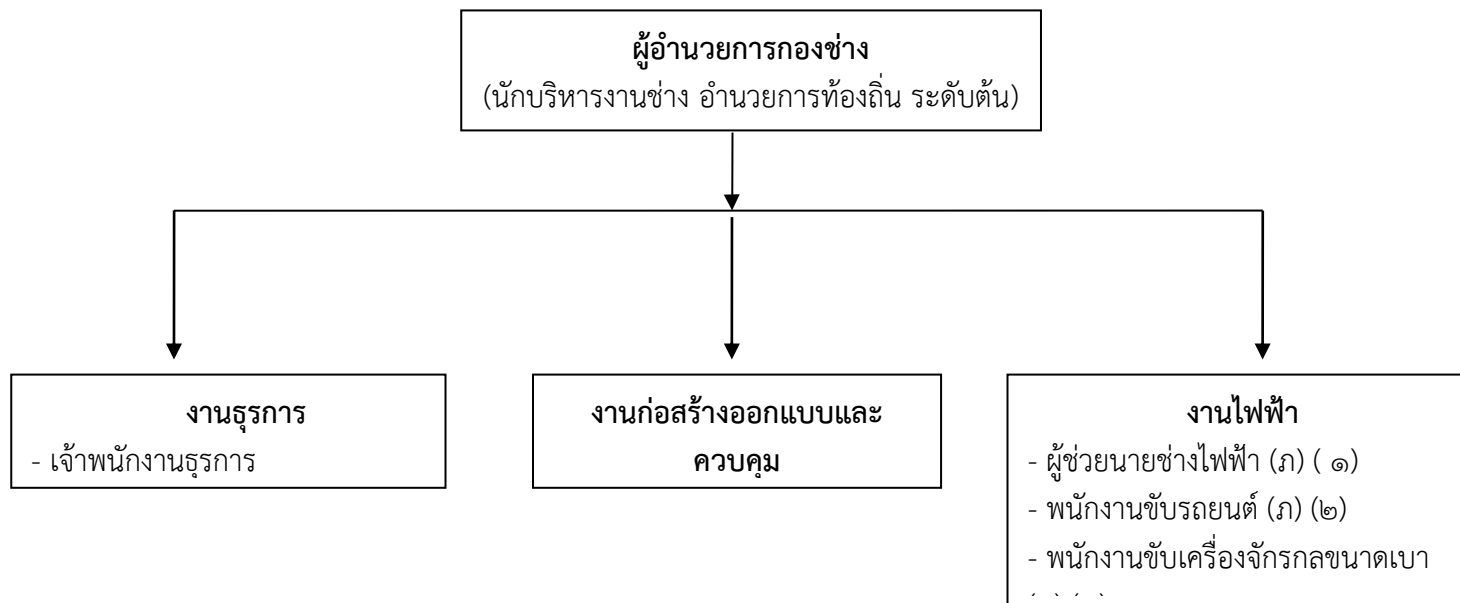
ระดับ	อก.	ชก.	ปก.	ชง.	ครู คศ.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๑	๔	๑	๑	๑	๕	๖
จำนวน	๑	๔	๑	๑	๑	๑	๕	๖

โครงสร้างกองคลัง



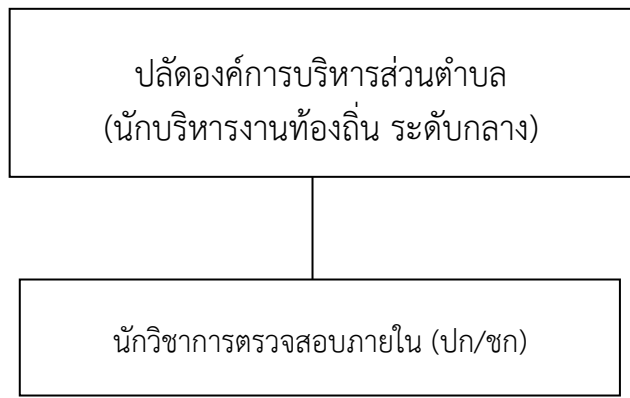
ระดับ	อก.	ชก.	ปก.	ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง



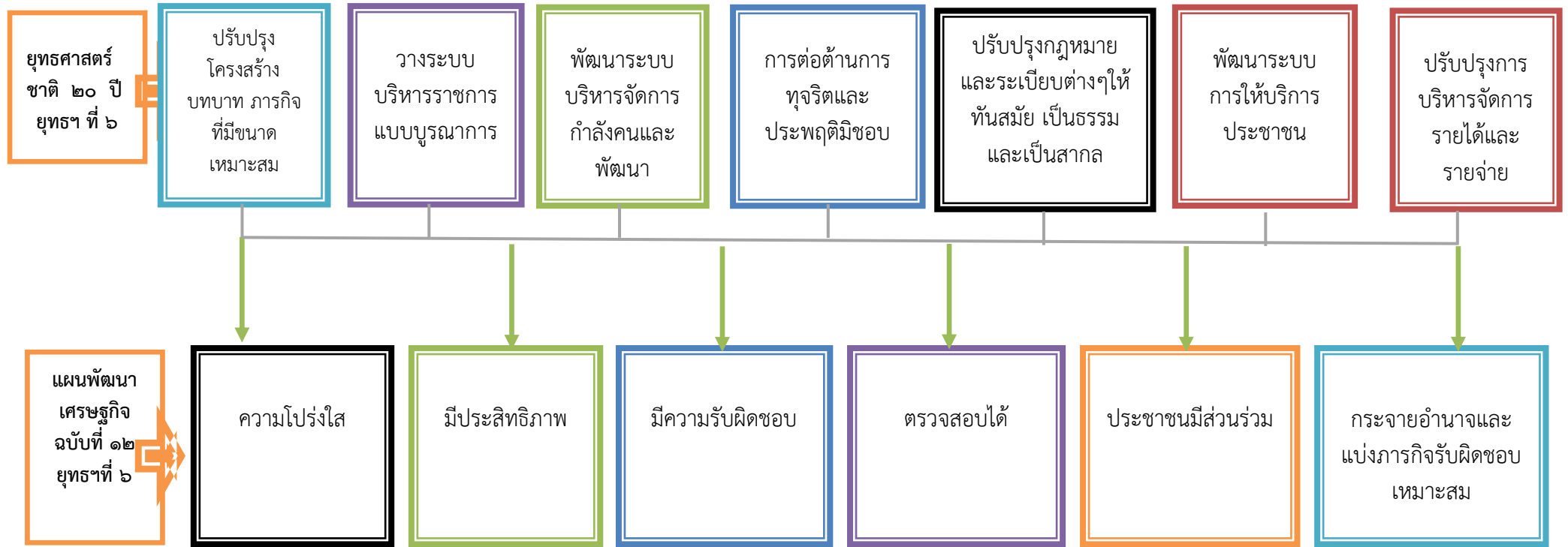
ระดับ	อก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๑	๔	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

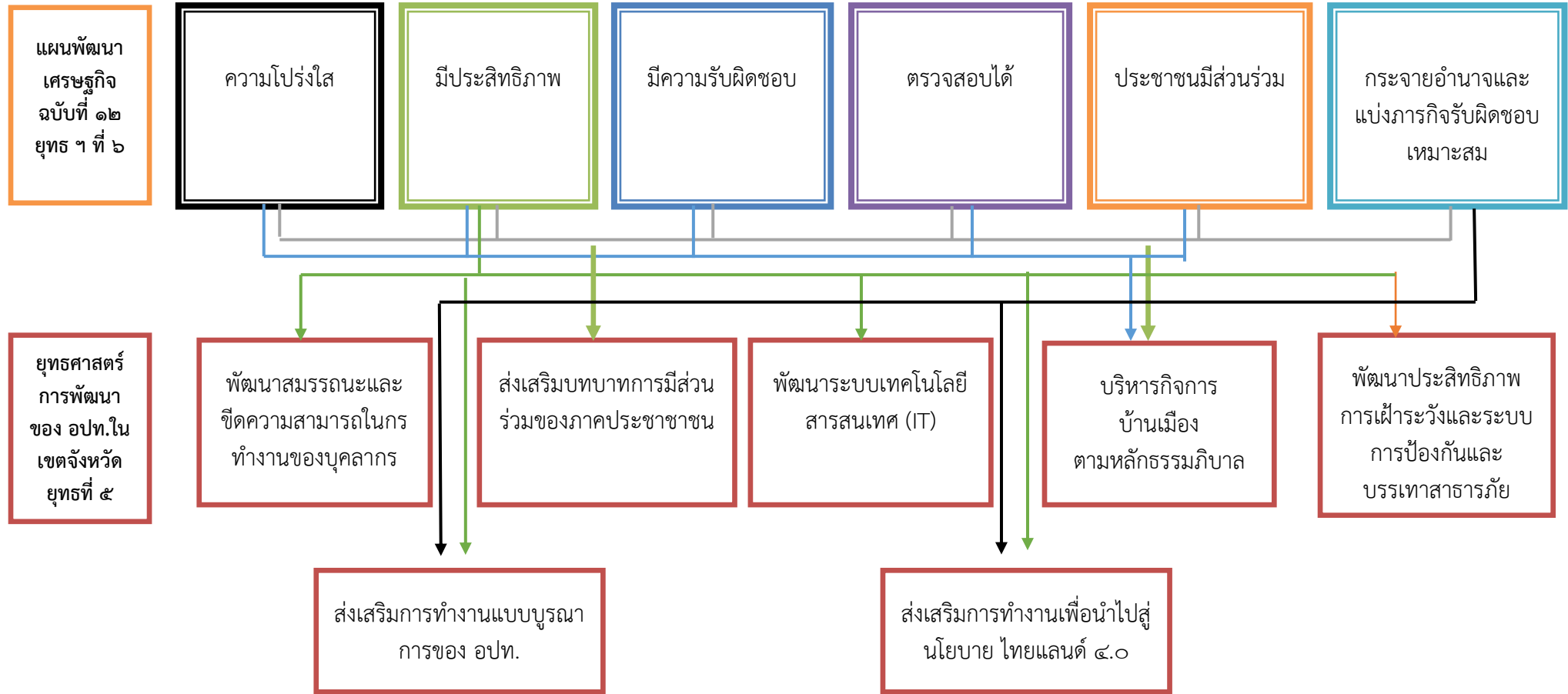


ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑. ความเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
 โครงสร้างเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ กับภารกิจ อปท. เพื่อกำหนดแนวทาง/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

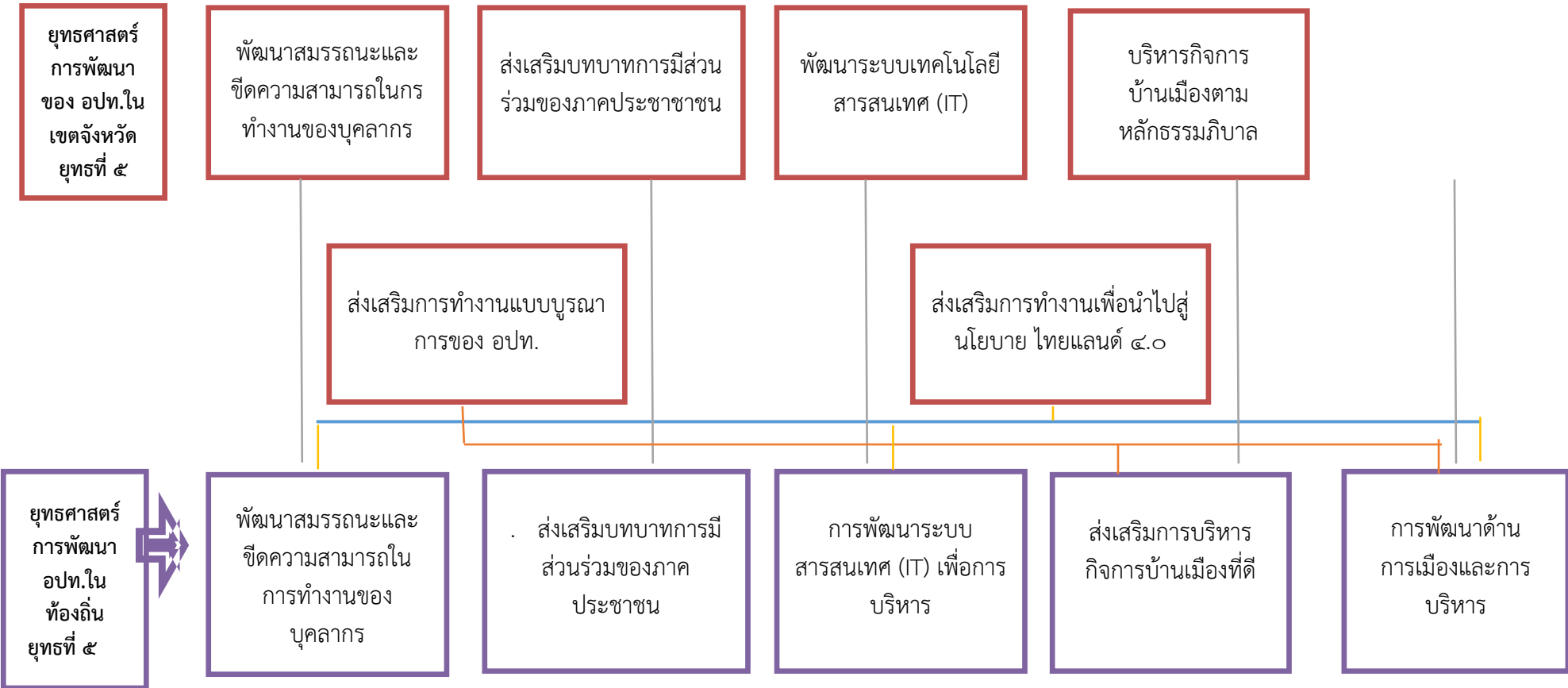


๑. ความเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร



๑. ความเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาประสิทธิภาพ

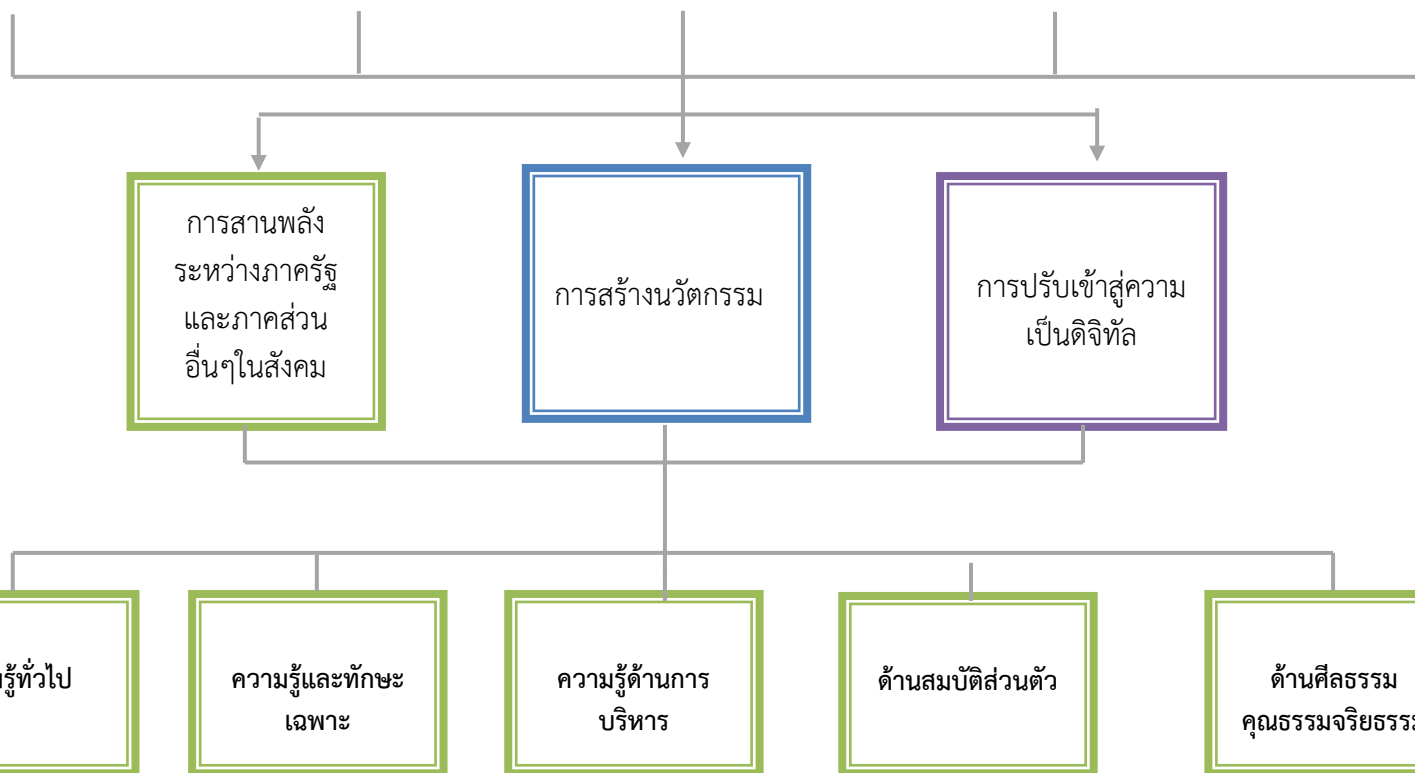


๑.ความเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร





ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาระบบราชการแบบ ๔.๐



๑.ความเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ๕ ด้าน

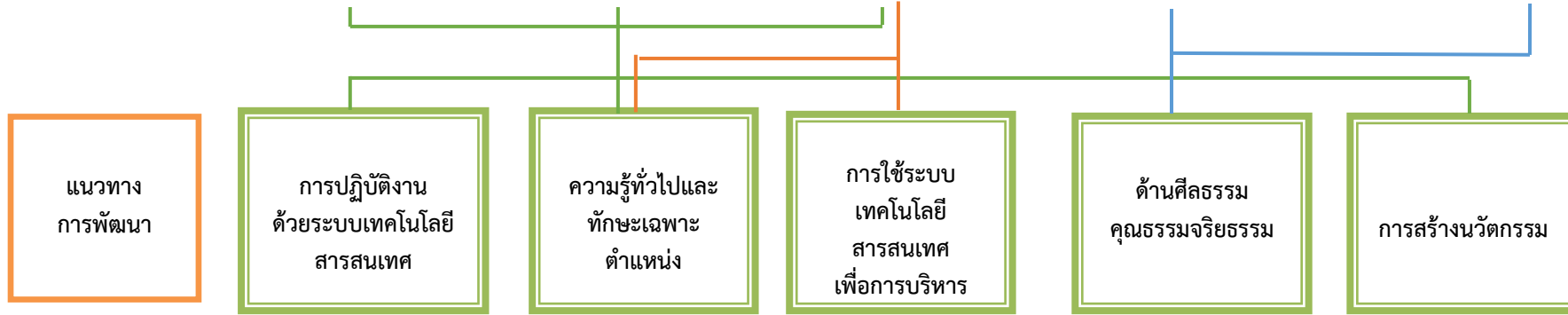
ความรู้ทั่วไป

ความรู้และทักษะเฉพาะ

ความรู้ด้านการบริหาร

ด้านสมรรถนะส่วนตัว

ด้านศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรม



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวนุชกลิ่น วงษ์วิสัย	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	นางเนตรนภา ตันนัม	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๔๕๘,๑๖๐
๓	นางพงษ์พันธ์ พันธุ์ภักดี	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐			๓๓๖,๓๖๐
๔	นางสาวมยุรี คำภีมาบุตร	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐			๓๔๒,๗๒๐
๕	นายอัศพนธ์ อยู่สถิตย์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐			๓๔๒,๗๒๐
๖	นางสาวเข็มเงิน ประยูรมหิศร	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐			๒๖๙,๘๘๐
๗	นายนคร อุดมผล	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๘๘,๑๒๐			๒๘๘,๑๒๐
๘	นายโกษม ไพศาลโอหาร	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๑,๔๔๐			๒๔๑,๔๔๐
๙	นางสาวชลนันท แสงมานนท์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๑	ครู	คศ.๑	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	คศ.๑	๓๖๓,๘๘๐			๓๖๓,๘๘๐
๑๐	-	-	๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	-
๑๑												
๑๒	นายรณกร เศรษฐีเงินล้าน	ม.๖	-	ภารโรง	ลจ ประจำ	-	ภารโรง	ลจ ประจำ	๑๘๕,๒๘๐			๑๘๕,๒๘๐
๑๓	นางสาวเพ็ญพร ยุทธกิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๔๕,๖๔๐			๒๔๕,๖๔๐
๑๔	นางสาวจริยา อยู่ทรัพย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๙๖๐		๕,๔๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๕	นายธนศรี สุกร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๒๐๙,๐๔๐			๒๐๙,๐๔๐
๑๖	นายเกียรติ ใจปา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	(คุณวุฒิ)	๑๖๐,๓๒๐			๑๖๐,๓๒๐
๑๗	ว่าง	-	-	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑				
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)				
๑๙	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	-	-	-
๒๐	นางชนิษฐา พิมพ์น้อย	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๒๑	นายทีศพงษ์ เท่าเทียม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ยาม)	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป (ยาม)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นางสาวกุลนันท์ ยุทธกิจ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	นางสาวกุลธิดา ศรีอุดมเดชสกุล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นางสาวสายพิน จรัสแสนประเสริฐ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๕	นายปรัชญา อินประทับ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	-	-	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	-	-	-

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นางสุรัตน์ เครือพันธ์ศักดิ์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐		๔๒,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐
๒๗	นางสาวชานาทิพย์ เพิ่มพูน	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๖๖,๗๖๐			๒๖๖,๗๖๐
๒๘	นางสาวจิณห์จุฑา สิริวัฒนวิชัย	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐			๓๔๒,๗๒๐
๒๙	นางบุญส่ง วิเศษสิงห์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐			๒๔๙,๓๖๐
๓๐	นางลักขณา จันทโร	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๘๐,๔๔๐			๒๘๐,๔๔๐
๓๑	นางสาวสุภาพ สรณารายณ์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๙,๘๘๐			๒๖๙,๘๘๐
๓๒	นางสาววิรัชชา เนียมสวน	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ ประจำ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ ประจำ	๒๒๙,๒๐๐			๒๒๙,๒๐๐
๓๓	นางสาวภัทธร กระจ่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๙๒๐		๒๔,๐๐๐	๑๕๔,๙๒๐

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

๓๔	นายสุพิชิต ศรณารายณ์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๗,๗๒๐
๓๕	นายสุวานิช ทัด	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๘๐,๔๔๐		๒๘๐,๔๔๐
๓๖	นายพิเชษฐ์ มະนาวหวาน	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๖๙,๘๘๐		๒๖๙,๘๘๐
๓๗	นางสาวอัจฉรีย์ กรธนาเสถียร	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ ประจำ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ ประจำ	๒๐๗,๒๔๐		๒๐๗,๒๔๐
๓๘	นายวิษณุ วิจิตรโกสิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๔๘,๘๐๐	๑๐,๖๒๐	๑๕๙,๔๒๐
๓๙	นายสมบัติ กำเนิดกาญจน์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๖,๘๔๐	๒,๕๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๔๐	นายสุรียา วิบูลย์เชื้อ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๓,๙๖๐	๕,๔๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๔๑	นายอมร บุญเยี่ยม	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๓๐,๙๒๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๔,๙๒๐
๔๒	นางสาวกัญญนันท์ พิมลสุชีเสวกุล	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๓	นายพีรพัฒน์ ห้าวเจริญ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภททุกตำแหน่งสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากนี้จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ดำเนินการเองออกไปให้แก่อีกภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกับเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/การกำหนด...

๑. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียว เช่น การ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๔				๒๕๖๕				๒๕๖๖			
	ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔
	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓				✓				✓		
ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การศึกษาดูงาน เช่น การดูงาน สิ่งแวดล้อม		✓				✓				✓		
จัดกิจกรรม ๕ ส.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ รายละเอียดเพิ่มเติมในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

