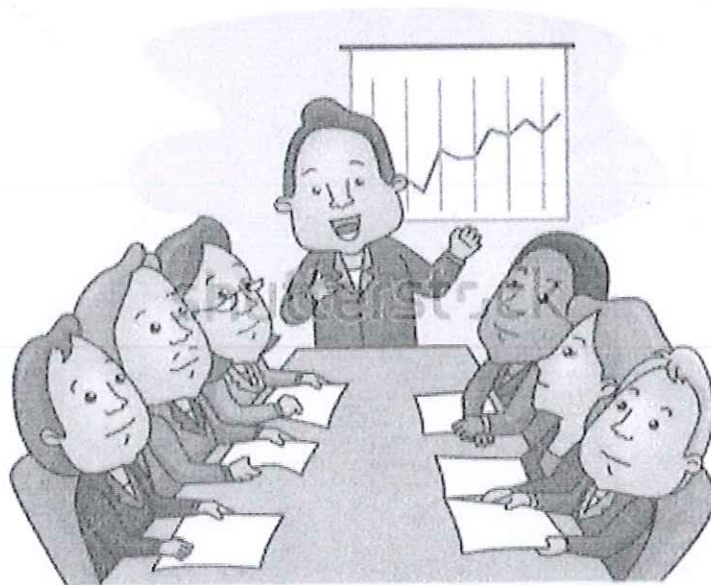




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

www.tonhong.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ,ข้อ ๗, ๑๒ และ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายสันติ ศรีเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดย

ความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดว่าจะในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ นายองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่ ๓๒๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท

ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน

กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ตำบลทอนหงส์ ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้แยกหมู่บ้านมาจากตำบลอินคีรี อำเภอพรหมคีรี และพื้นที่บางส่วนของตำบลโมคลาน และตำบลหัวตะพาน อำเภอท่าศาลา มารวมด้วยกัน สำหรับการตั้งชื่อของตำบลได้นำชื่อวัดมาตั้งเป็นชื่อของตำบลคือ วัดทอนหงส์ ซึ่งได้เล่าขานกันว่า หลังวัดทอนหงส์เป็นทอน (ทอน หมายถึง ที่ราบลุ่มริมน้ำ) และในฤดูน้ำหลากจะมีหงส์มาเล่นน้ำเลยตั้งชื่อวัดทอนหงส์และอีกอย่างชาวบ้านถือว่าหงส์เป็นสัตว์ที่ดีเป็นสิ่งมงคล เลยนำชื่อวัดทอนหงส์มาตั้งเป็นชื่อตำบลทอนหงส์

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ โดยลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอน ๙ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙

๑.๒ อาณาเขตติดต่อ

ตำบลทอนหงส์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอพรหมคีรี ห่างจากตัวอำเภอ ๖ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลนาแหร	อำเภอนบพิตำ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านเกาะ	อำเภอพรหมคีรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลโมคลาน	ตำบลดอนตะโก อำเภอท่าศาลา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทือกเขาหลวง	นครศรีธรรมราช

๑.๓ เนื้อที่และการแบ่งเขตการปกครอง

พื้นที่ตำบลทอนหงส์ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๒๘.๖ ตารางกิโลเมตร ๘๐,๓๗๕ ไร่ พื้นที่ทำการเกษตรของตำบลทั้งหมด ๒๒,๙๒๐ ไร่

ตำบลทอนหงส์ แบ่งการปกครองออกเป็นหมู่บ้านจำนวน ๙ หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๑-๙ ซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองส่วนท้องถิ่น ๒ องค์การ คือ

๑) เทศบาลตำบลทอนหงส์

หมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครองของเทศบาลทอนหงส์ คือ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖ บางส่วน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

หมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านเก่ากอ

หมู่ที่ ๓ บ้านอ้ายเขียว

หมู่ที่ ๔ บ้านอ้ายคู

หมู่ที่ ๕ บ้านในเขียว ๑

หมู่ที่ ๖ บ้านวังลุง (บางส่วน)

หมู่ที่ ๗ บ้านคลองเมียด

หมู่ที่ ๘ บ้านชุมขลิ้ง

หมู่ที่ ๙ บ้านในเขียว ๒

๑.๔ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลทอนหงส์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอพรหมคีรี ห่างจากตัวอำเภอ ๖ กิโลเมตร มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๑๖ สายนครศรีธรรมราช-นบพิตำ ตัดผ่านตำบล บริเวณด้านตะวันตกของตำบลเป็นภูเขา คือ เทือกเขานครศรีธรรมราช พื้นที่ของตำบลเป็นพื้นที่ราบเชิงภูเขา ค่อยๆลาดเทจากเทือกเขาออกไปเป็นพื้นที่ราบไปทางทิศตะวันออก สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย ซึ่งเหมาะสำหรับการปลูกผลไม้ อย่างพารา

๑.๕ ลักษณะภูมิอากาศ

เนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับเส้นศูนย์สูตรและคาบสมุทรมุข ซึ่งมีเทือกเขาหลวง นครศรีธรรมราช อยู่ในเขตภูมิอากาศแบบมรสุมเมืองร้อน ภูมิอากาศในเขตตำบลทอนหงส์ มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน และฤดูฝน ตำบลทอนหงส์ มีฝนตกเกือบตลอดทั้งปี ในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีฝนตกชุกมากกว่า ฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ โดยเฉพาะในเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ส่วนในฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ระหว่างเดือนพฤษภาคม-ตุลาคม มีฝนตกน้อยกว่าฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะภูมิประเทศมีแนวภูเขาปิดกั้นเป็นเทือกเขายาวทำให้ได้รับกระแสลมมาจากมรสุมนี้ไม่เต็มที่ ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยตลอดปี ๒,๔๒๙.๔ มม.เดือนที่ฝนตกมากที่สุด คือ พฤศจิกายน มีฝนเฉลี่ย ๖๐๙.๗ มม.

๑.๖ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้านการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ พืชที่ปลูกมีหลายชนิด ประเภทไม้ผล ได้แก่ มังคุด เงาะ พุเรียน ลองกอง และประเภทไม้ยืนต้น ได้แก่ ยางพารา มะพร้าว หนาก รายได้ของครอบครัวที่เป็นรายได้หลัก ก็ได้จากการขายผลผลิตด้านการเกษตรกรรม ประชากรมีรายได้เฉลี่ย/คน/ปี ประมาณ ๕๐,๐๐๐.-บาท

๑.๗ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

๑) น้ำตกอ้ายเขียว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒) น้ำตกสองรัก (น้ำตกวังลุง) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๘ จำนวนประชากร

จำนวนประชากรของตำบลทอนหงส์ มีประชากรทั้งหมด ๘,๓๙๑ คน ชาย ๔,๑๔๖ คน หญิง ๔,๒๔๕ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๗๔๐ ครัวเรือน แสดงดังตาราง

ตำบลทอนหงส์	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านเกากอ	๕๙๓	๖๓๖	๑,๒๒๙	๓๙๔
หมู่ที่ ๓ บ้านอ้ายเขียว	๓๖๔	๓๕๓	๗๑๗	๒๔๖
หมู่ที่ ๔ บ้านอ้ายคู	๕๐๐	๕๒๘	๑,๐๒๘	๔๐๓
หมู่ที่ ๕ บ้านในเขียว ๑	๖๗๐	๗๑๗	๑,๓๘๗	๔๓๗
หมู่ที่ ๖ บ้านวังลุง	๔๕๗	๔๕๒	๙๐๙	๓๐๓
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองเมียด	๑๙๔	๒๑๙	๔๑๓	๑๕๑
หมู่ที่ ๘ บ้านชุมขลิ้ง	๘๒๘	๘๑๒	๑,๖๔๐	๔๗๐
หมู่ที่ ๙ บ้านในเขียว ๒	๕๔๐	๕๒๘	๑,๐๖๘	๓๓๖
รวม	๔,๑๔๖	๔,๒๔๕	๘,๓๙๑	๒,๗๔๐

๑.๙ ข้อมูลด้านสังคม

๑) โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

- ๑.๑) โรงเรียนบ้านในเขียว ๑ มีนักเรียน ๖๕ คน
- ๑.๒) โรงเรียนบ้านในเขียว ๒ มีนักเรียน ๔๑ คน
- ๑.๓) โรงเรียนบ้านวังลุง มีนักเรียน ๑๘๗ คน
- ๑.๔) โรงเรียนบ้านชุมขลิ้ง มีนักเรียน ๗๒ คน
- ๑.๕) โรงเรียนวัดใหม่ มีนักเรียน ๖๘ คน

๒) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม

๓) สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี

๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

- ๔.๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเก๋ากอ มีเด็กเล็ก ๓๐ คน
- ๔.๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในเขียว ๑ มีเด็กเล็ก ๓๙ คน
- ๔.๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในเขียว ๒ มีเด็กเล็ก ๓๐ คน

๕) การสาธารณสุข สถานบริการสาธารณสุข ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านอ้ายคู

๖) สถาบันและองค์กรทางศาสนา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๔ แห่ง คือ

- (๑) วัดคงคาวง (อ้ายเขียว) หมู่ที่ ๓
- (๒) วัดใหม่ หมู่ที่ ๔
- (๓) วัดคลองเมียด หมู่ที่ ๗
- (๔) วัดมัจฉิมภูมิจาราม (ท่ายายหนี) หมู่ที่ ๙

๑.๑๐ ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) แหล่งน้ำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีแหล่งน้ำซึ่งมีลำคลองไหลผ่านจำนวน ๓ สาย คือ คลองอ้ายเขียว คลองวังลุงและคลองชุมขลิ้ง นอกจากนี้ยังมีห้วย หนอง สระน้ำ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น เช่น ฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ประปาหมู่บ้าน ในการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำดังกล่าวประชาชนส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในการอุปโภคบริโภค และใช้ทำการเกษตร

๒) ป่าไม้ พื้นที่ป่าไม้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมถือได้ว่าเป็นป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ มีไม้หลายประเภท เช่น ไม้ยาง ไม้แดง และไม้มีค่าอื่นๆ รวมทั้งของป่าต่างๆ เช่น หวาย น้ำผึ้ง เป็นต้น

๓) การใช้ที่ดิน การใช้ที่ดินส่วนใหญ่ใช้ในการเพาะปลูก ทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน และใช้เป็นที่อยู่อาศัย สำหรับพื้นที่เชิงเขาซึ่งติดเขตอุทยานจะมีปัญหาในเรื่องเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน

๔) สภาพแวดล้อม ปัญหาขยะมูลฝอย เป็นปัญหาที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการซึ่งตอนนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีที่ทิ้งขยะ ทำให้ประชาชนนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามถนนและลำคลอง ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ที่อยู่บริเวณใกล้เคียง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์มีรถขยะ ถึงขยะ และบุคลากร เพื่อให้บริการจัดเก็บขยะในบริเวณสถานที่ราชการ แหล่งท่องเที่ยว และครัวเรือนที่แจ้งความประสงค์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์จัดเก็บขยะ โดยนำขยะไปทิ้งยังบริเวณที่ทิ้งขยะของเทศบาลนครศรีธรรมราช

๔.๒. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วย สมาชิกการบริหารส่วนตำบลและ
คณะบริหาร ดังนี้

๔.๒.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ทางนิติบัญญัติ ควบคุมฝ่ายบริหารในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทอนหงส์จำนวน ๘ หมู่บ้านๆ ละ ๒ คน รวม ทั้งหมด ๑๖ คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

(๑) นายเจริญ พิศพรณ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๗	ประธานสภา อบต.
(๒) นายจรูญ สุทธิพันธ์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๙	รองประธานสภา อบต.
(๓) นายภักดี คุณโลก	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๖	เลขานุการสภา อบต.
(๔) นายประกอบ ทองสลัก	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๑	
(๕) นายสมเกียรติ บุญเกียรติ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๑	
(๖) นายสมพงศ์ มีบุญ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๓	
(๗) นายกิตติศักดิ์ โชติอัคร์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๓	
(๘) นายโกเมศวร์ นนทามิตร	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๔	
(๙) นายสุวิทย์ ชั่งเชื้อ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๔	
(๑๐) นายธีรศักดิ์ หนูทอง	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๕	
(๑๑) นายอดิสร รักขพันธ์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๕	
(๑๒) นายสมร ศรีชาเยศ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๖	
(๑๓) นายจิตุพงศ์ แสงอำไพ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๗	
(๑๔) นายเกรียงศักดิ์ รัตน์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๘	
(๑๕) นายจุพล สุรทวีคุณ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๘	
(๑๖) นายวินัย สารพัฒน์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๙	

๔.๒.๒ ผู้บริหาร

มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลตามกฎหมาย โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า ประกอบด้วย

(๑) นายสันติ ศรีเมือง	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๒) นายดุสิต พละศึก	ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๓) นายเพชรภา ปิ่นสุวรรณ	ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๔) นายสุรัชย์ บุญคล่อง	ตำแหน่ง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๑ วิสัยทัศน์

“สังคมพัฒนา ประชามีส่วนร่วม พร้อมใจพึ่งตนเอง”

๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

๓ เป้าประสงค์

๑) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวก

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๔) ส่งเสริม พัฒนา และจัดสวัสดิการสังคม สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์

๕) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗) ส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาด้านสาธารณสุข

๘) การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๔ ตัวชี้วัด

หน่วยวัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม/ผลผลิตของการปฏิบัติงานที่กำหนด

๕ คำเป้าหมาย

ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๖ กลยุทธ์

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทาง

๒) พัฒนาการจราจรและไฟฟ้า

๓) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๔) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ในสังกัดตาม

อำนาจหน้าที่

๕) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ ปันฟู ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการประกอบอาชีพของประชาชน

๗) ส่งเสริมและพัฒนาสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์

๘) ดูแล บำรุงรักษาและอนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกู้ชีพฉุกเฉิน

๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน ด้านกีฬาและสาธารณสุข

๑๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี

ประสิทธิภาพ

๗. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๗.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (การวิเคราะห์ SWOT)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (Strength) ๑) เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ๒) มีแหล่งน้ำธรรมชาติ (น้ำตก) ซึ่งเป็นต้นที่เพียงพอเพื่อการอุปโภค บริโภค ๓) นโยบายผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๔) ประชาชนในพื้นที่มีความต้องการด้าน โครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่น ๆ	จุดอ่อน (Weak) ๑) ถนนหนทางส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนดิน มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ๒) ระบบประปาไม่ได้มาตรฐานและไม่ทั่วถึง ๓) งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างระบบประปา ขนาดใหญ่ การก่อสร้างถนนคอนกรีต การติดตั้งไฟ สาธารณะ
โอกาส (Opportunity) ๑) มี พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ อบท. ๒๕๔๒ และพรบ.สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๓๗ ให้ท้องถิ่น บริหาร ท้องถิ่นเอง ๒) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณ ให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	อุปสรรค (Threat) ๑) การจัดสรรงบประมาณรายได้ให้ท้องถิ่นเป็นไป อย่างล่าช้า ๒) ส่วนราชการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการถ่าย โอนภารกิจให้ท้องถิ่น ๓) ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งทำให้โครงสร้าง พื้นฐานได้รับความเสียหาย
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
จุดแข็ง (Strength) ๑) ท้องถิ่นมีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๕ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง วิทยาลัย ๒ แห่ง ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ ๒) มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบล ให้บริการทางด้านการศึกษาแก่ประชาชน ๓) มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธ จำนวน ๕ แห่ง ๔) ประชาชนมีจิตใจอันดีงาม	จุดอ่อน (Weak) ๑) โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อการ เรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ๒) แหล่งค้นคว้าหาความรู้ไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุด หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ๓) ท้องถิ่นไม่มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนา ด้านการศึกษา
โอกาส (Opportunity) ๑) มีการกระจายอำนาจทางการศึกษา ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการ บริหารการศึกษา	อุปสรรค (Threat) ๑) การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาล่าช้า ๒) กระแสวัฒนธรรมใหม่ ๆ ทำลายวัฒนธรรม และประเพณีดั้งเดิมของชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม	
จุดแข็ง (Strength) ๑) ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีรายได้หลักจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำสวนยางพารา ทำสวนผลไม้ ๒) มีพื้นที่ในการทำเกษตรจำนวนมาก เหมาะสมกับการส่งเสริมอาชีพเกษตร ๓) มีกลุ่ม/กองทุนการเงินต่าง ๆ จำนวนมาก ๔) สังคมมีความเข้มแข็ง เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ประชาชนมีจิตใจที่ดีงาม รักพวกพ้อง ๕) มีทรัพยากรธรรมชาติและสถานที่แหล่งท่องเที่ยว ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งกำเนิดของแหล่งน้ำธรรมชาติ ๖) ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬา และสนับสนุนงบประมาณในการแข่งขันกีฬาเป็นประจำทุกปี ๗) อบต.มีสนามกีฬาเป็นของตนเอง ๘) ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ๙) มีกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ทอนหงส์ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านสุขภาพ ๑๐) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น	จุดอ่อน (Weak) ๑) ผลผลิตทางการเกษตรด้อยคุณภาพ ๒) ประชาชนมีค่านิยมยึดติดกับวัตถุดิบของการบริโภคเพื่อเพิ่มมากขึ้น ๓) ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ๔) สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. ๕) มีเยาวชนกลุ่มเสี่ยงต่อสารเสพติด ๖) งบประมาณไม่เพียงพอในการก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายและลานกีฬาที่มีมาตรฐาน ๗) ไม่มีสถานพยาบาลที่มีมาตรฐาน ไม่มีแพทย์ที่มีความชำนาญและเพียงพอ
โอกาส (Opportunity) ๑) นโยบายขจัดปัญหาความยากจนของรัฐบาลเน้นการขยายโอกาส ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ลดรายจ่าย เน้นการเข้าถึงเงินทุน ๒) รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชน โดยจัดให้มีเบี้ยยังชีพรายเดือนแบบขั้นบันได ๓) กระทรวงพลังงานสนับสนุนประชาชนใช้พลังงานทดแทน ๔) กระทรวงสาธารณสุขส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขให้ประชาชนอย่างทั่วถึง	อุปสรรค (Threat) ๑) สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำไม่แน่นอน ๒) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง เช่น ปุ๋ยเคมี ๓) ต้นทุนค่าครองชีพสูงขึ้น ๔) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดการดำเนินการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	
จุดแข็ง (Strength) ๑) ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณของตนเอง ๒) มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๓) บุคลากรของ อบต. ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ ๔) มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำให้การบริหารจัดการรวดเร็ว สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน	จุดอ่อน (Weak) ๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต.
โอกาส (Opportunity) ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นร่วมกับประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคม ๒) พรบ.กระจายอำนาจฯ และ พรบ.การถ่ายโอนภารกิจเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นบริหารงบประมาณโดยอิสระเป็นไปตามความต้องการของประชาชน ๓) พรบ.ข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ของรัฐ	อุปสรรค (Threat) ๑) ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ สิทธิและเสรีภาพที่แท้จริงตามรัฐธรรมนูญ ๒) การบังคับใช้กฎหมายไม่จริงจังและขั้นตอนการปฏิบัติมาก ๓) ระเบียบ กฎหมาย ของการปฏิบัติราชการยังล้าหลัง

๘. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาต่าง ๆ ย่อมมีปัญหาอุปสรรคเสมอ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายๆ ปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพียงแต่ปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นจะมีผลกระทบต่อการพัฒนามากน้อยแตกต่างกันไปแล้วแต่สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของแต่ละที่ ในส่วนของการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ด้านต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้นั้นจะเห็นได้ว่าสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพอสมควรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์หรือพื้นที่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่กว้างและเป็นพื้นที่เชิงเขาประสบปัญหาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านยังไม่ได้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีความชำรุด เมื่อถึงช่วงฤดูฝนจะมีน้ำหลากเป็นจำนวนมากทำให้ถนนได้รับความเสียหาย การก่อสร้างถนนก็ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ส่วนสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนามากนัก เพราะพื้นที่ตำบลทอนหงส์ ไม่มีโรงงานขนาดใหญ่ ไม่มีแหล่งมลพิษรุนแรง ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต คนในสังคมมีความรักใคร่สามัคคีและร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้าน การจัดงานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ตำบลทอนหงส์เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ มีต้นไม้หลากหลายในเขตอุทยานแห่งชาติเขาลงนครศรีธรรมราช ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะต่อการเพาะปลูก สามารถปลูกพืชสวนและพืชไร่ได้หลายชนิด มีแหล่งน้ำซึ่งเป็นต้นน้ำสามารถผลิตน้ำให้คนในตำบลได้อุปโภคเกือบทั้งปี มีสถานศึกษาทุกระดับเตรียมอนุบาล อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ดังนั้นสถานการณ์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีและเป็นสังคมที่ดี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ไม่สามารถสัญจรได้ทุกฤดูกาล ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอทุกหมู่บ้าน ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอทุกหมู่บ้าน	๑.๑ ก่อสร้างถนน สะพาน คสล.ภายในหมู่บ้านให้สามารถสัญจร ไปมาได้ตลอดทั้งปี ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
๒. ปัญหาเศรษฐกิจ ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ๒.๓ เกษตรกรมีหนี้สิน ๒.๔ ขาดการส่งเสริมอาชีพการรวมกลุ่มของราษฎร เพื่อประกอบอาชีพตามความเหมาะสมในท้องถิ่น ๒.๕ ขาดความรู้ความเข้าใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในการป้องกันศัตรูพืช ๒.๖ ขาดเงินทุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ ๒.๗ ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร	๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ราษฎรมีอาชีพเสริม ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้แก่กลุ่มอาชีพในชุมชนเพื่อเป็นการพัฒนาและลดต้นทุนการผลิตให้แก่สมาชิก ๒.๓ ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าทางการเกษตร ๒.๔ จัดหา ก่อสร้างตลาด ร้านค้าชุมชน เพื่อเป็นศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลผลิตด้านการเกษตร ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนแก่ราษฎรให้เกิดการรวมกลุ่มผลผลิตที่เข้มแข็งตามความเหมาะสมของท้องถิ่น ๒.๖ อุดหนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินงาน

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๓. ปัญหาด้านสังคม ๓.๑ อัตราการว่างงานเนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓.๓ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓.๔ สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓.๑ ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน ๓.๒ ดำเนินการทางกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ๓.๓ สนับสนุนกิจกรรมการดำเนินการทางกฎหมายอย่างเคร่งครัดในเรื่องที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน ๓.๔ จัดให้มีการบริการด้านสังคมสงเคราะห์ เด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างเหมาะสม ๓.๕ ป้องกันสาธารณภัยที่อาจจะเกิดขึ้นและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสาธารณภัยได้อย่างทันที่
๔. ปัญหาด้านการเมือง / การบริหาร ๔.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ ๔.๒ ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ๔.๔ ชุมชนขาดความเข้มแข็ง	๔.๑ ติดตั้งป้ายประกาศข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน ๔.๒ สร้างระบบการบริหารกิจการในองค์กรให้มีมาตรฐาน ๔.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ๔.๔ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔.๕ ติดตั้งหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการดูแลรักษา ๕.๓ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๕.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ การบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและส่งเสริมวิธีการกำจัดขยะที่ถูกวิธีเพื่อลดมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม ๕.๓ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข ๖.๑ การป้องกันและขจัดโรคติดต่อร้ายแรง ๖.๒ การคุ้มครองผู้บริโภค ๖.๓ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย ๖.๔ ขาดที่ทำการ ศสมช. ๖.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ ๖.๖ การให้บริการสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ	๖.๑ การส่งเสริม ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อร้ายแรง ๖.๒ ฝึกอบรมผู้นำชุมชน/หมู่บ้านให้มีความรู้และสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านทราบ ๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การคุ้มครองผู้บริโภค ๖.๔ ก่อสร้างที่ทำการ ศสมช. ทุกหมู่บ้าน ๖.๕ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗.๑ ขาดโอกาสในการศึกษา ๗.๒ ประชาชนขาดความสนใจกิจกรรมทางศาสนา ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริมสนับสนุน ๗.๔ ขาดการส่งเสริมงานประเพณีของท้องถิ่น	๗.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์หรือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ๗.๔ ส่งเสริมการจัดงานประเพณีของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ -การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน -การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล -มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑.ระบบการบริหาร -กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน -พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งหมด -ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร -ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
๒.ระบบข้อมูล -มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ ๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง) -บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ -ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง -มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง	๒.ระบบข้อมูล -ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล ๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง) -มีบุคลากรไม่เพียงพอ
๔.การเงิน/งบประมาณ -การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.การเงิน/งบประมาณ -งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๕.ศักยภาพของชุมชน -มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ ๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร -มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว	๕.ศักยภาพของชุมชน -สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ -มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย ๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
-เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอท่าศาลาและอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช -มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างอำเภอเมืองนครศรีธรรมราชไปยังอำเภอนบพิตำ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน -มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย -มีทรัพยากรป่าชายเลนมีความอุดมสมบูรณ์ -มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ น้ำตกสองรัก น้ำตกอ้ายเขียว -มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตร -มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ -ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น	-งบประมาณจำกัด -เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ -ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย -ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย -ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล -นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง -ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว -การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล -ปัญหภัยการก่อการร้าย -การแพร่ระบาดของยาเสพติด -ราคาน้ำมันสูงขึ้น -ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง -เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว

จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์เป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
(๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและ หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ การกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖

(๑๒))

(๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖

(๑๙))

(๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานการเจ้าหน้าที่
- (๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานประสานสาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการ
และกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๒.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านสังคม ๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) *งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) *งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
๓.ปัญหาด้าน สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๔.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	สำนักปลัด อบต.	-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๒) -ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒)
๕.ปัญหาด้านน้ำในการ อุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.สำนักปลัด อบต	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
		๒.กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒) -เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๖.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๗.ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒) *งานประสานสาธารณูปโภค -เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา - ครู จำนวน ๒ อัตรา
๔	กองคลัง	๖	
๕	กองช่าง	๔	-เจ้าพนักงานประปา ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๒๒	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๒	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๒	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๑๑	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๒	
รวม		๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีทิศทางการกำหนด และปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จำนวน ๓๙ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จำนวนอัตรากำลังเดิมยังคงสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน และไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ยังคงอัตรากำลังเดิม

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ลดน้อยลงในปัจจุบันยังไม่มี ยังคงอัตรากำลังเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานการเจ้าหน้าที่
- (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานประสานสาธารณูปโภค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การ

ลาออก

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.ทอนหงส์	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ทอนหงส์)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ทอนหงส์)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.ทอนหงส์	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.ทอนหงส์)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.ทอนหงส์)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑.๓๗ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑.๑๒ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วย นักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	๑.๑๒ = ๑	มีคนครอง

	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑.๐๘ = ๑	มีนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๙ = ๑	มีนครอง
	การโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	การโรง	๑.๑๓ = ๑	มีนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานประจำรถขยะ	๒.๐๑ = ๒	มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานทั่วไป	๑.๑๘ = ๑	มีนครอง
ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ๕. พนักงานขับรถยนต์ ๖. คนงานประจำรถขยะ ๗. การโรง ๘. คนงานทั่วไป กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ซึ่งมีความต้องการกำลังคนตามกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๓๘ = ๑	มีนครอง
ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๘ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑.๓๔ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานกฎหมาย และคดี	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกรปฏิบัติการ	๑.๓๖ = ๑	มีคณกรอง
---------------------	-------------------------------	-------------------------	---	------------------	-------------	----------

ผลการวิเคราะห์ : งานกฎหมายและคดี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานส่งเสริม การศึกษา	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๔ = ๑	มีนครอง
ศาสนาและ วัฒนธรรม	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สด.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๒	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สด.)	๒	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๑	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	มีนครอง ๑ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา (เงินท้องถิ่น)

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรง ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

[illegible]

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการเงิน	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑.๒๘ = ๑	มีนครรอง
	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ลูกจ้าง ประจำ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒.๑๘ = ๒	มีนครรอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๒.๑๘ = ๒	มีนครรอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงิน มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งครบ

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน)

๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๘ คน)

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๘ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ
คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน
ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑.๒๘ = ๑	มีนครรอง
	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญงาน	๒.๑๙ = ๑	มีนครรอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๒.๑๙ = ๑	มีนครรอง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน) ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๙ คน) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๙ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑.๒๘ = ๑	มีนครรอง
	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑.๑๒ = ๑	มีนครรอง
ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘) ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ คน) ซึ่งเกินภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.นักวิชาการศึกษา ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ลูกจ้างประจำ								
๑๒.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๓.ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+ เงินท้องถิ่น
๑๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๖.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๒๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.นางช่างไฟฟ้า ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.นายช่างโยธา ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ร้องขอ สด. สอบฯ
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๕.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม		๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น
(แยกตามส่วนราชการ)

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง
๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๘,๔๓๐	๕๘๑,๑๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

๑.๒ สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ปัจจุบัน ๑๐ ตำแหน่ง
๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๐,๔๘๐	๓๑๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นิติกร ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๖.	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๗.	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๒๓,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐
๘.	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ปง.	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๙.	ครู (คศ.๑)	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
๑๐.	ครู (คศ.๑)	๑	๑๗,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ							
๑๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๓๓๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐

๑.๒.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม
๑.๒.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม
๑.๒.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๓ กองคลัง อบต.ทอนหงส์ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง
๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๔.	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑๘,๑๕๐	๒๑๗,๘๐๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
ลูกจ้างประจำ							
๗.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐

๑.๓.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๓.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๓.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๔ กองช่าง อบต.ทอนหงส์ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นายช่างโยธา ชง.	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓.	นายช่างโยธา ชง.	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๔.	นายช่างไฟฟ้า ชง.	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๕.	เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

๑.๔.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๔.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๔.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑.	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๓,๔๓๐	๔๑,๑๖๐	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐
๒.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐,๑๗๐	๑๒๒,๐๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๓.	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๒๑๐	๑๔๖,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๕.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๓๔๐	๑๔๘,๐๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖.	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๗,๐๕๐	๒๐๔,๖๐๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๘.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	คนงานประจำรถขยะ	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เงินเดือน ๑๘,๔๓๐ บาท ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นเงินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ สมทบ เป็นเงินเดือนละ ๓,๔๓๐ บาท

๒.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๒ กองคลัง อบต.ทอนหงส์ มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๒๑๐	๑๔๖,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๘๖๐	๑๗๘,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐

๒.๒.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๒.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๒.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๓ กองช่าง อบต.ทอนหงส์ มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๖๐	๑๓๘,๗๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๑,๖๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒.๓.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๓.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

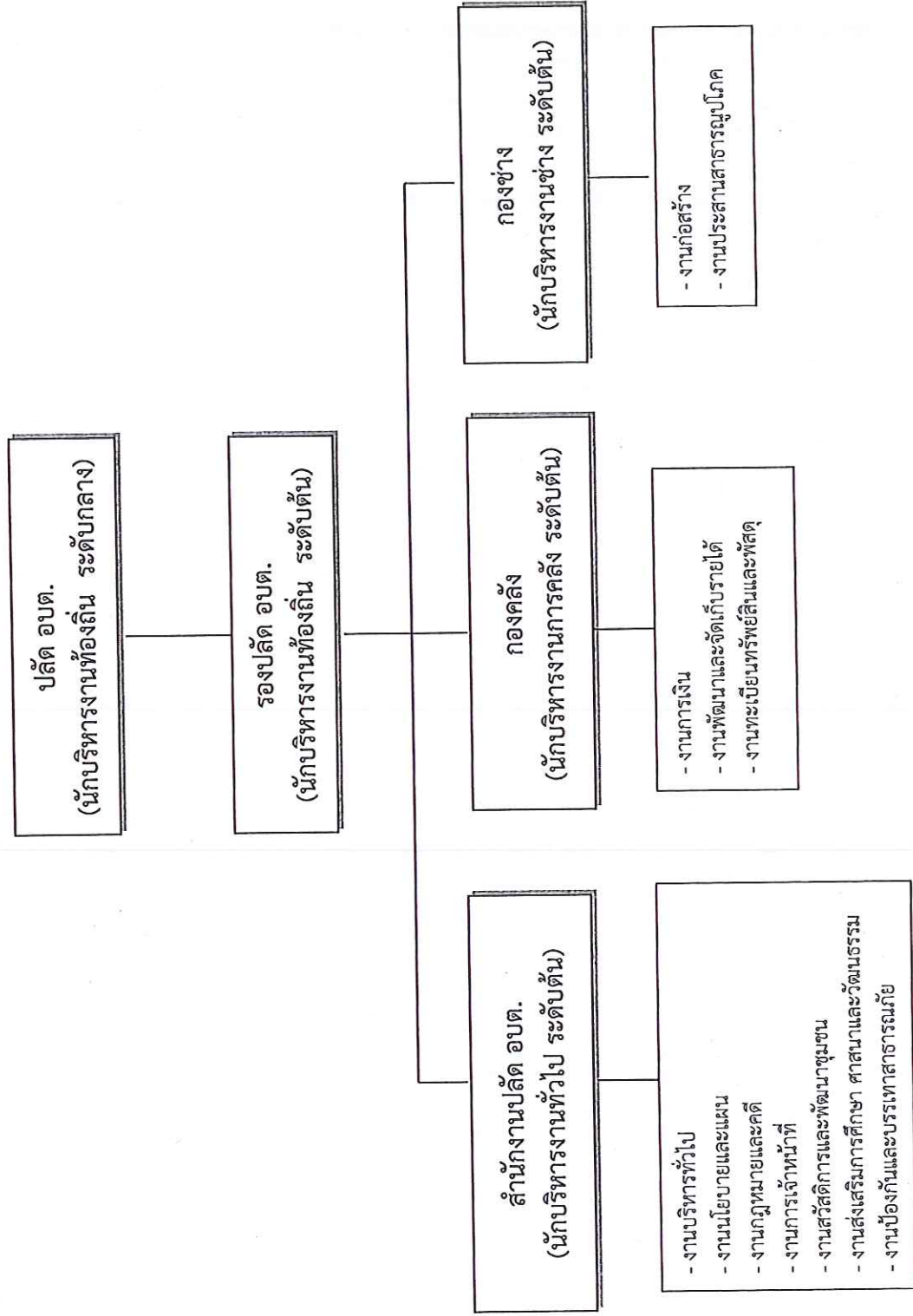
๒.๓.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

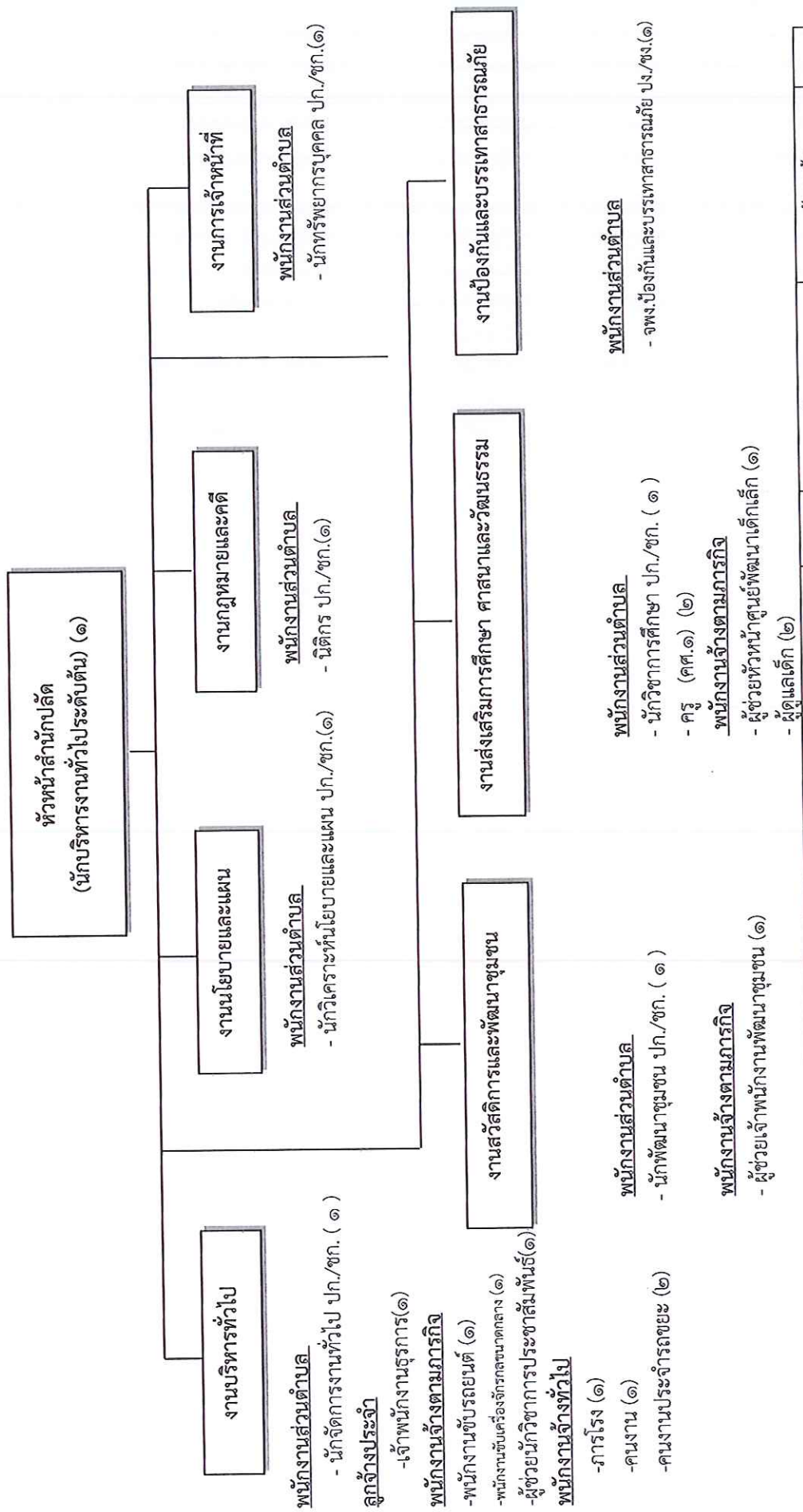
สามารถค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอมสิทธิ์ อำเภอยะหา จังหวัดน่าน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ														
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓																	
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r																	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๕๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๓๕,๔๓๐																
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๘,๕๖๐	๒๘,๕๖๐																
ส่วนงานปลัด																																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๒๑,๘๘๐	๒๖,๕๘๐																
๔	นักบริหาร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๖,๗๒๐	๒๔,๔๗๐																
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๑,๕๘๐	๓๙๘,๕๖๐	๒๘,๕๖๐																
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๕๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๖,๗๒๐	๓๖๓,๖๘๐	๒๖,๕๖๐																
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๓,๖๘๐	๓๖๖,๖๔๐	๒๖,๕๘๐																
๘	นักจัดการทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๑๓,๖๔๐	๒๓,๐๘๐																
๙	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๗๒๐	๒๗,๗๒๐																
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๒๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๓๐,๔๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๑๙,๔๐๐																
๑๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน																
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน																
ลูกจ้างประจำ																																		
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๓,๓๖๐	๑๔,๓๐๐																
พนักงานจ้าง																																		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																																		
๑๔	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓,๔๓๐)	-	๑	๑	๔๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๔๒,๘๔๐	๔๔,๖๔๐	๔๖,๔๔๐	อุปด.สมทบ																
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๐๘๐	๑๗,๐๘๐																
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๙๒,๘๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๖,๘๘๐	๑๒,๒๐๐																
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																																		
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (๑๐,๓๒๐)	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	จ้างบ.ท้องถิ่น																
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (๙,๙๐๐)	-	๑	-	๑๒๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๓๒,๑๖๐	จ้างเดิม																
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๐,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๒,๓๔๐																
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐																

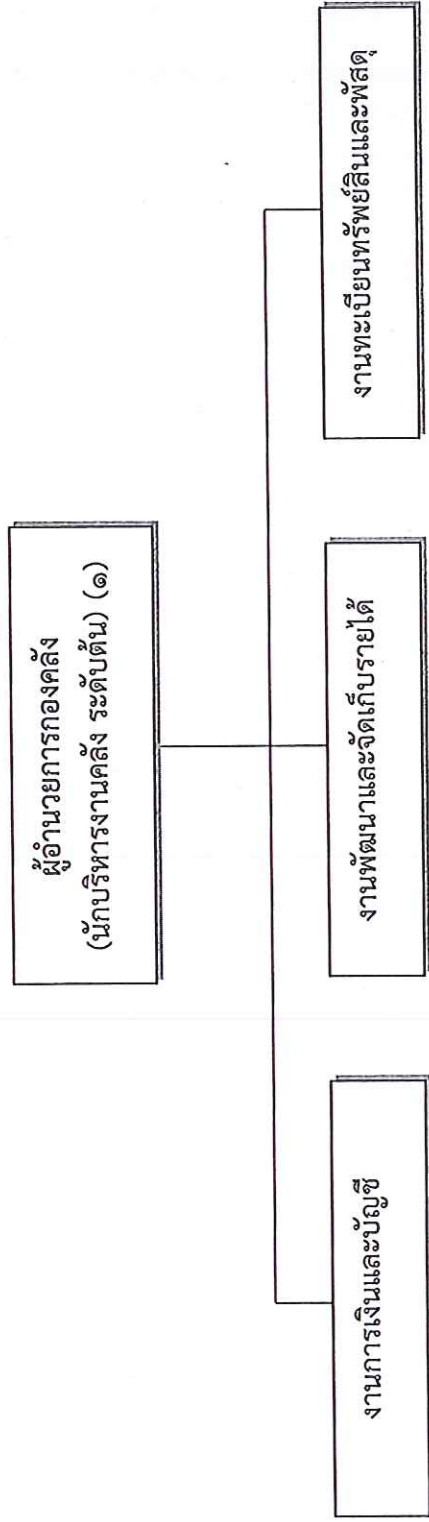
๑๐. แผนภูมิโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์





ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ) ผู้ดูแลเด็ก (๒)										ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวม
	จำนวนการร้องถึง			วิธีการ				ทั่วไป				ครู (คศ.๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	ทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ชง.	อส.							
จำนวน	๑	-	-	๑	๕	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๗	๔	๒๒

โครงสร้างองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์



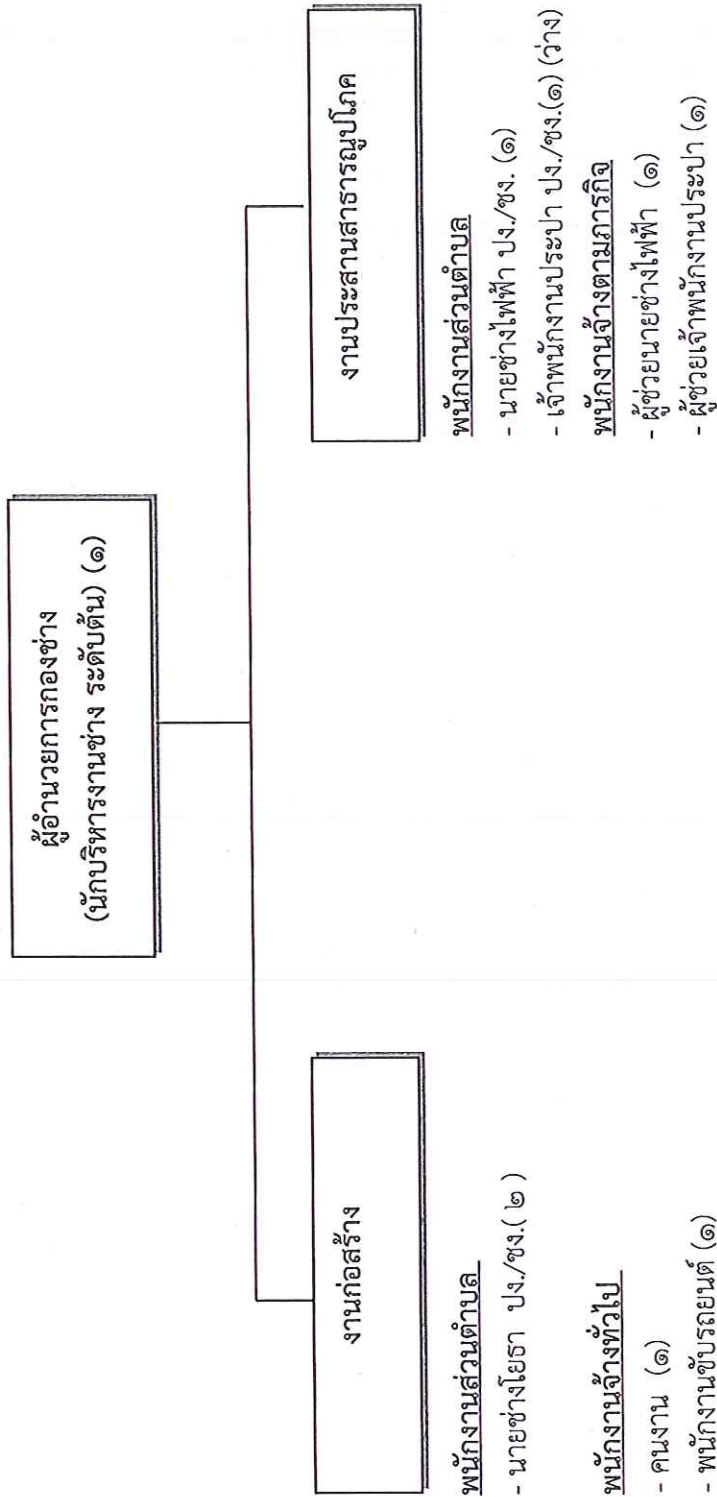
พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑)
ลูกจ้างประจำ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ทั่วไป						
								ชง.	อส.					
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	๙

โครงสร้างของกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)											ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป	
	ตำบล	กลาง	สูง	ปท.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อส.					
	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๒	๒	๕		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นางจันทิมา กงกรต	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๐๐๐	๔๔๑,๑๖๐
๒	นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒,๐๐๐	๓๔๔,๗๒๐
๓	นางปิ่นรัตน์ ศรีเมือง	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒,๐๐๐	๓๖๕,๗๖๐
๔	นายสุพจน์ ชูแดง	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐
๕	นางสุภาภรณ์ นาคสุวรรณ	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐
๖	นางอรรษา วัฒนวิ	ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐
๗	นางเยาวภา เกียรติประสิทธิ์	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐
๘	นางสาวจิตพร ชุมจิตร	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐
๙	นางดาริณี มั่งสาทอง	รศ.ม. (บริหารการศึกษ)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๘๔,๕๒๐	๒๘๔,๕๒๐
๑๐	นายแพทย์ วรรณศิลป์	พ.บ. (แพทย์ไม่ใช้ศัลยกรรม)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๒,๕๒๐	๒๓๒,๕๒๐
๑๑	นางสาวจันทิมา สุรฤทธิ์	ค.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	๘๐-๒-๐๐๔๔	ครู	คศ๑	๘๐-๒-๐๐๔๔	ครู	คศ๑	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางกัญญา รักพันธ์	ค.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	๘๐-๒-๐๐๔๔	ครู	คศ๑	๘๐-๒-๐๐๔๔	ครู	คศ๑	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางเมณฑะ ชูประเสริฐ	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐
๑๔	นางจิตนา ร่องพินิจ	ค.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๑,๑๖๐	๔๑,๑๖๐
๑๕	นางสาวกัญญา สำนึกเกียรติ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๖,๕๒๐	๑๔๖,๕๒๐
๑๖	นางสาวกมลกร รอดคอบ	บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๐๔,๖๐๐	๒๐๔,๖๐๐
๑๗	นางเกษมสุข แก้วชื่น	พ.บ. (การฝึกและจัดการคน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๒,๐๔๐
๑๘	นางวราพล นวลมั่งสอ	ม.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นางวราพร นวลมั่งสอ	ม.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๐๘๐	๑๔๘,๐๘๐
๒๐	นางวราพร นวลมั่งสอ	ม.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นายชัยสิทธิ์ สิทธิรักษ์	ม.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางกมลทิพย์ สิทธิรักษ์	ม.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายชอช เวสารัตน์	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายจตุรนต์ นักรัต	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	กองคลัง										
๑๕	นางสาวกิตติมา บุญพร้อม	บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๘,๗๒๐
๑๖	นางกลอยใจ คุณโลก	บ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐		๓๓๖,๓๖๐
๑๗	นายประสิทธิ์ เฟื่องทอง	บ.บ. (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๖๒,๕๖๐		๒๖๒,๕๖๐
๑๘	นางสาวอริศรา บุญเมธีรา	บ.บ. (การจัดการทรัพยากรบุคคล)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๖๖,๐๔๐		๒๖๖,๐๔๐
๑๙	นางสาวสุมาลี สุทธิศรี	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๒๑๗,๘๐๐		๒๑๗,๘๐๐
๒๐	นางโสพิศ มั่งสาทอง	ปวท. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๙๘,๘๔๐		๑๙๘,๘๔๐
๒๑	ลูกจ้างประจำ										
๒๒	นางมาภาพร หนูชัย	ปวท. (การตลาด)	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๒๐๓,๕๒๐		๒๐๓,๕๒๐
๒๓	พนักงานจ้าง										
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีความรู้)										
๒๕	นางสาวอมรรัตน์ ไกลศรี	บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๖,๕๒๐		๑๔๖,๕๒๐
๒๖	นางสาวธนวิรัตน์ พลหาญ	บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๗๘,๓๒๐		๑๗๘,๓๒๐
๒๗	กองช่าง										
๒๘	นายอเล็กซ์ สว่างสาร	ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๘,๗๒๐
๒๙	นายกิตติชัย นาคสุวรรณ	ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๔,๙๖๐		๒๓๔,๙๖๐
๓๐	นายดุสิต ศิริโรจน์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘๙,๖๐๐		๑๘๙,๖๐๐
๓๑	นายเจริญชัย ชัยต้นดีกุล	พ.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๓๔,๙๖๐		๒๓๔,๙๖๐
๓๒	พนักงานจ้าง										
๓๓	พนักงานจ้าง										
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีความรู้)										
๓๕	นายสุทธิต ฐประสูตร	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๗๒๐		๑๓๘,๗๒๐
๓๖	นายอภิชาติ บุญดล	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา	-	๑๓๑,๖๔๐		๑๓๑,๖๔๐
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๘	นายรัชญา แก้วพงศ์พันธ์	ปวช. (อุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายก้าแพง ผ่องแผ้ว	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว
 ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ
 ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วน
 ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ
 ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้อง
 รอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูล
 ภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง
 อำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน
 สามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย
 ช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ
 เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์
 ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบ
 โต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ
 ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่
 สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่
 ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน
 ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ
 พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชหรือสถาบันพัฒนา
 บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความ
 สนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ
 สนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ
 บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วน
 ตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ
 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
 บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และแผนพัฒนาบุคลากรของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
