



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

www.tonhong.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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

๓๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

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.....	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 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. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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. ๒๕๔๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล 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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ นายองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่ ๓๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ในการกำหนด อัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราขการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ 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 ง ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙

๑.๒ อาณาเขตติดต่อ

ตำบลทอนหงส์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอพรหมคีรี ห่างจากตัวอำเภอ ๖ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลนาเหร่ง	อำเภอนบพิตำ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านเกาะ	อำเภอพรหมคีรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลโมคลาน	ตำบลดอนตะโก อำเภอท่าศาลา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทือกเขาหลวงนครศรีธรรมราช	

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 บ้านแกกอก

หมู่ที่ ๓ บ้านอ้ายเขียว

หมู่ที่ ๔ บ้านอ้ายคู

หมู่ที่ ๕ บ้านโนนเขียว ๑

หมู่ที่ ๖ บ้านวังลูง (บางส่วน)

หมู่ที่ ๗ บ้านคลองเมียด

หมู่ที่ ๘ บ้านชุมขลิ้ง

หมู่ที่ ๙ บ้านโนนเขียว ๒

๑.๔ ลักษณะภูมิประเทศ

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

๑.๕ ลักษณะภูมิอากาศ

เนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับเส้นศูนย์สูตรและคาบสมุทรมีเทือกเขาหลวง 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 ทุเรียน ลองกอง และประเภทไม้ยืนต้น ได้แก่ ยางพารา มะพร้าว หมาก รายได้ของครอบครัวที่เป็นรายได้หลัก ก็ได้จากการขายผลผลิตด้านการเกษตรกรรม ประชากรมีรายได้เฉลี่ย/คน/ปี ประมาณ ๕๐,๐๐๐.-บาท

๑.๗ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

๑) น้ำตกอ้ายเขียว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลทอนหงส์ อำเภอพรมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒) น้ำตกสองรัก (น้ำตกวังลุง) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลทอนหงส์ อำเภอพรมคีรี 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 บ้านแกก	๕๙๓	๖๓๖	๑,๒๒๙	๓๙๔
หมู่ที่ ๓ บ้านอ้ายเขียว	๓๖๔	๓๕๓	๗๑๗	๒๔๖
หมู่ที่ ๔ บ้านอ้ายคุด	๕๐๐	๕๒๘	๑,๐๒๘	๔๐๓
หมู่ที่ ๕ บ้านโนนเขียว 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 บ้านโนนเขียว 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) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเก็กกอ 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 ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ประชาชนส่วน

ใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๔ แห่ง คือ

- (๑) วัดคงคาวง (อ้ายเขียว) หมู่ที่ ๓
- (๒) วัดใหม่ หมู่ที่ ๔
- (๓) วัดคลองเมียด หมู่ที่ ๗
- (๔) วัดมณีนิมมิมิวนาราม (ทำยายหนี่) หมู่ที่ ๙

๑.๑๐ ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) แหล่งน้ำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีแหล่งน้ำซึ่งมีลำคลองไหลผ่าน

จำนวน ๓ สาย คือ คลองอ้ายเขียว คลองวังลุงและคลองชุมขลิ้ง นอกจากนี้ยังมีห้วย หนอง สระน้ำ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น เช่น ฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ประปาหมู่บ้าน ในการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำดังกล่าวประชาชนส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในการอุปโภคบริโภค และใช้ทำการเกษตร

๒) ป่าไม้ พื้นที่ป่าไม้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมถือได้ว่าเป็นป่าไม้ที่อุดม

สมบูรณ์ มีไม้หลายประเภท เช่น ไม้ยาง ไม้แดง และไม้มีค่าอื่นๆ รวมทั้งของป่าต่างๆ เช่น หวาย น้ำผึ้ง เป็นต้น

๓) การใช้ที่ดิน การใช้ที่ดินส่วนใหญ่ใช้ในการเพาะปลูก ทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์ม

น้ำมัน และใช้เป็นที่อยู่อาศัย สำหรับพื้นที่เชิงเขาซึ่งติดเขตอุทยานจะมีปัญหาในเรื่องเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน

๔) สภาพแวดล้อม ปัญหาขยะมูลฝอย เป็นปัญหาที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้อง

ดำเนินการซึ่งตอนนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีที่ทิ้งขยะ ทำให้ประชาชนนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามถนน และลำคลอง ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ที่อยู่บริเวณใกล้เคียง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์มีรถขยะ ถึงขยะ และบุคลากร เพื่อให้บริการจัดเก็บขยะในบริเวณสถานที่ราชการ แหล่งท่องเที่ยว และครัวเรือนที่แจ้งความประสงค์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์จัดเก็บขยะ โดยนำขยะไปทิ้งยังบริเวณที่ทิ้งขยะของเทศบาลนครศรีธรรมราช

๔.๒. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วย สมาชิกการบริหารส่วนตำบลและคณะบริหาร ดังนี้

๔.๒.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

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

(๑) นายเจริญ พิศพรรณ	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 โชติอัครี	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) นายสุเมธ ศรีชาเยศ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๖	
(๑๓) นายจิตุพงศ์ แสงอำไพ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๗	
(๑๔) นายเกรียงศักดิ์ รัตน์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๘	
(๑๕) นายชุมพล สุรทวีคุณ	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๘	
(๑๖) นายวินัย สารพัฒน์	สมาชิกสภาอบต.หมู่ที่ ๙	

๔.๒.๒ ผู้บริหาร

มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า ประกอบด้วย

(๑) นายสันติ ศรีเมือง	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๒) นายดุสิต พละศึก	ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๓) นายเพชรภู ปันสุวรรณ	ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๔) นายสุรชัย 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 ค่าเป้าหมาย

ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๖ กลยุทธ์

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทาง

๒) พัฒนาการจราจรและไฟฟ้า

๓) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๔) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ในสังกัดตาม

อำนาจหน้าที่

๕) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ ปั่นฟู ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพของประชาชน

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 ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ใช้ การได้ ๒) มีแหล่งน้ำธรรมชาติ (น้ำตก) ซึ่งเป็นต้นที่ เพียงพอเพื่อการอุปโภค บริโภค ๓) นโยบายผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๔) ประชาชนในพื้นที่มีความต้องการด้าน โครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่น ๆ	จุดอ่อน (Weak) ๑) ถนนหนทางส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนดิน มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ๒) ระบบประปาไม่ได้มาตรฐานและไม่ทั่วถึง ๓) งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน 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) แหล่งค้นคว้าหาความรู้มีไม่เพียงพอ 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) ประชาชนมีค่านิยมยึดติดกับวิถีชีวิตของการบริโภคฟุ่มเฟือยมากขึ้น 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 บิ๊ยะเคมี ๓) ต้นทุนค่าครองชีพสูงขึ้น ๔) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดการดำเนินการ

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

๘. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมนอกที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาด้านต่าง ๆ ย่อมมีปัญหาอุปสรรคเสมอ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายๆ ปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพียงแต่ปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นจะมีผลกระทบต่อการพัฒนา มากน้อยแตกต่างกันไปแล้วแต่สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของแต่ละที่ ในส่วนของการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ด้านต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้นั้นจะเห็นได้ว่าสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพอสมควรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์หรือพื้นที่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่กว้างและเป็นพื้นที่เชิงเขาประสบปัญหาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านยังไม่ได้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีความซ้ำรูด เมื่อถึงช่วงฤดูฝนจะมีน้ำหลากเป็นจำนวนมากทำให้ถนนได้รับความเสียหาย การก่อสร้างถนนก็ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ส่วนสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนามากนัก เพราะพื้นที่ตำบลทอนหงส์ ไม่มีโรงงานขนาดใหญ่ ไม่มีแหล่งมลพิษรุนแรง ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต คนในสังคมมีความรักใคร่สามัคคีและร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้าน การจัดงานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ตำบลทอนหงส์เป็นพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ มีต้นไม้หลากหลายในเขตอุทยานแห่งชาติเขาหลวงนครศรีธรรมราช ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะต่อการเพาะปลูก สามารถปลูกพืชสวนและพืชไร่ได้หลายชนิด มีแหล่งน้ำซึ่งเป็นต้นน้ำสามารถผลิตน้ำให้คนในตำบลได้อุปโภคเกือบทั้งปี มีสถานศึกษาทั้งระดับเตรียมอนุบาล 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 ขาดความรู้ความเข้าใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การผลิตในการป้องกันศัตรูพืช ๒.๖ ขาดเงินทุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ประกอบอาชีพ ๒.๗ ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิต ทางการเกษตร	๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ราษฎรมีอาชีพเสริม ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้แก่กลุ่มอาชีพในชุมชนเพื่อเป็นการ พัฒนาและลดต้นทุนการผลิตให้แก่สมาชิก ๒.๓ ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มของ สินค้าทางการเกษตร ๒.๔ จัดหา ก่อสร้างตลาด ร้านค้าชุมชน เพื่อเป็น ศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลผลิตด้านการเกษตร ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนแก่ราษฎรให้เกิดการรวมกลุ่ม ผลผลิตที่เข้มแข็งตามความเหมาะสมของท้องถิ่น 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 ดำเนินการทางกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดโดย ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ๓.๓ สนับสนุนกิจกรรมการดำเนินการทางกฎหมาย อย่างเคร่งครัดในเรื่องที่เกี่ยวกับการรักษาความ สงบเรียบร้อยทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของชุมชน ๓.๔ จัดให้มีการบริการด้านสังคมสงเคราะห์ เด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม อย่างเหมาะสม ๓.๕ ป้องกันสาธารณภัยที่อาจจะเกิดขึ้นและ ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสาธารณภัยได้อย่าง ทันที่
๔. ปัญหาด้านการเมือง / การบริหาร ๔.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ ๔.๒ ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ๔.๔ ชุมชนขาดความเข้มแข็ง	๔.๑ ติดตั้งป้ายประกาศข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน ๔.๒ สร้างระบบการบริหารกิจการในองค์กรให้มี มาตรฐาน ๔.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ๔.๔ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ๔.๕ ติดตั้งหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการดูแลรักษา ๕.๓ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๕.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้านการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ การบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและส่งเสริม วิธีการกำจัดขยะที่ถูกต้องเพื่อลดมลภาวะทาง สิ่งแวดล้อม ๕.๓ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การดูแลรักษาจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม

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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนั่น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนั่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนั่นจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนั่นยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์การกิจ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนั่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์การกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา 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 การกิจและอำนาจหน้าที่

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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ -การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน -การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล -มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑.ระบบการบริหาร -กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน -พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งถึง -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 อันเหมาะทั้งการทำการเกษตร -มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ -ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น	-งบประมาณจำกัด -เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ -ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย -ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย -ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล -นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง -ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว -การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล -ปัญหาย้ายการก่อการร้าย -การแพร่ระบาดของยาเสพติด -ราคาน้ำมันสูงขึ้น -ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง -เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว

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

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล 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 ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล 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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์การกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล 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 และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (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) กิจกรรมใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

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) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค 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
ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖

(๓))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (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 และสาธารณสุขสถานอื่น 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 งานทำงบดุลประจำปี 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสั้ได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการ
และกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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 ๓ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง 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 (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนด และปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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 จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จำนวนอัตรากำลังเดิมยังคงสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน และไม่ส่งผลกระทบ ต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ยังคงอัตรากำลังเดิม

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของ งาน และปริมาณงานที่ลดน้อยลงในปัจจุบันยังไม่มี ยังคงอัตรากำลังเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ 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 งานทางบดลองประจำเดือน 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 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	

๘.๒การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ที่มีคนครองตำแหน่งจำนวน ๓๘ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๐	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๔	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู อบต.	ลูกจ้าง ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.ทอนหงส์	ปลัด อบต./รองปลัด อบต.	๒	-	-	-	-
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๒	-	๑	๒	๔
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๒	-	๓	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๓	-		-	๒
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	-		๒	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม
- ๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัด การองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - นายช่างไฟฟ้า - ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ประปา - ผช.จพง.ประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ทน.ศพด - ครู ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคนและสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์ - พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ยาม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - จพง.ประปา - ผช.จพง.ประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการ การองค์กรภายใต้ ระบบธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล

	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บฯ - ผช.จพง.การเงิน
	- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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 งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑.๓๗ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑.๑๒ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	๑.๑๒ = ๑	ตำแหน่งว่าง
	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑.๐๘ = ๑	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๙ = ๑	มีคนครอง
	ภารโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๑๓ = ๑	มีคนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานประจำรถขยะ	๒.๐๑ = ๒	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานทั่วไป	๑.๑๘ = ๑	มีคนครอง

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. ภารโรง
๘. คนงานทั่วไป

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ซึ่งมีความต้องการกำลังคนตามกรอบอัตราที่กำลังที่ต้องการ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกร (ปก./ชก.).	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในเขียว ๑								
๑๙.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๐.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในเขียว ๒								
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้งกอ								
๒๒.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๓.ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+ เงินท้องถิ่น
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๔. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๓๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๓.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.นายช่างโยธา (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.นางช่างไฟฟ้า อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๘.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
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		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๕,๒๕๐	๖๖๓,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐

๑.๒ สำนักรับผิดชอบ. มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ปัจจุบัน ๑๐ ตำแหน่ง

๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๓๓,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕.	นิติกร ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๖.	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๗.	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๒๗,๘๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๗,๘๐๐
๘.	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ชก.	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
พนักงานครูส่วนตำบล							
๙.	ครู (คศ.๑)	๑	๑๗,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐
๑๐.	ครู (คศ.๑)	๑	๑๗,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ							
๑๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐

๑.๒.๑ ปี ๒๕๖๔ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๒.๒ ปี ๒๕๖๕ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๒.๓ปี ๒๕๖๖ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๔.	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
ลูกจ้างประจำ							
๗.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๑๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐

- ๑.๓.๑ ปี ๒๕๖๔ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม
๑.๓.๒ ปี ๒๕๖๕ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม
๑.๓.๓ปี ๒๕๖๖ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๔ กองช่าง อบต.ทอนหงส์ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นายช่างโยธา อส.	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓.	นายช่างโยธา ชง.	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔.	นายช่างไฟฟ้า อส.	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕.	เจ้าพนักงานประปาปง./ชง.	ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

- ๑.๔.๑ ปี ๒๕๖๔ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม
๑.๔.๒ ปี ๒๕๖๕ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม
๑.๔.๓ปี ๒๕๖๖ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ สำนักรบสถิติ อบต. มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๗,๐๕๐	๒๐๔,๖๐๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๖๘๐	๑๖๔,๑๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๓.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๔.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๗๐๐	๑๖๔,๔๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗.	คนงานประจำรถขยะ	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๒.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในเขียว ๑ มีอัตราพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๒.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อำเภอ ๑ ตำบล ๑ หมู่บ้าน							
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๒๙๐	๑๓๕,๔๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๒.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในเขียว ๒ มีอัตราพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๒.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก็กอ มีอัตราพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๒.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๑.	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๕,๘๔๐	๗๐,๐๘๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๓,๑๒๐

หมายเหตุ

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เงินเดือน ๒๐,๘๔๐ บาท ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น เป็นเงินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ สมทบ เป็นเงินเดือนละ ๕,๘๔๐ บาท
๒.๑.๑ ปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม
๒.๑.๒ ปี ๒๕๖๕ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม
๒.๑.๓ ปี ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๒ กองคลังอบต.ทอนหงส์ มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๕๕๐	๑๖๒,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๗,๑๓๐	๒๐๕,๕๖๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๖,๖๐๐

- ๒.๒.๑ ปี ๒๕๖๔ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม
- ๒.๒.๒ปี ๒๕๖๕ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม
- ๒.๒.๓ปี ๒๕๖๖ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๐๘๐	๑๕๖,๙๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๒,๑๘๐	๑๔๖,๑๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

- ๒.๓.๑ ปี ๒๕๖๔ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม
- ๒.๓.๒ปี ๒๕๖๕ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม
- ๒.๓.๓ปี ๒๕๖๖ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙,๕๐๐	๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗,๙๔๐	๗๑,๐๐๐	๔๑,๒๕๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๘๒๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๓	สำนักงานปลัด (๐๑)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๗๖,๔๔๐	ว่างเต็ม
๔		ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๒๐		๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๕		ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๒๒๐	๔๘๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๖		ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๗๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๒๐
๗		ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๔๐๒,๙๒๐	๓๑,๘๒๐
๘		ชก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๙๒๐	๔๒๔,๒๔๐	๓๑,๘๒๐
๙		ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๗,๘๐๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๗,๘๐๐
๑๐		ชก.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๗๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๒,๙๒๐
๑๑		-	๑	๑	๑๘๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๒๑,๗๒๐	๑๖,๕๖๐
๑๒		-	-	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๗๒๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	สำนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๔,๑๖๐		๑	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๓,๖๘๐
๑๔		-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๓,๖๘๐
๑๕		-	๑	๑	๑๘๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๒๒,๐๐๐	๑๖,๕๖๐
๑๖		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเขียว ๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๗		พนักงานจ้าง														ว่างเต็ม
๑๘		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ๕)	-	๑	๑๓๕,๔๘๐		๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๙		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเขียว ๒														ว่างเต็ม
๒๐		พนักงานจ้าง														ว่างเต็ม
๒๑		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ๕)	-	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๒		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเขียว ๑	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะลดลง ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้วกอ																			
๑๙	ครู		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทครูวุฒิ)																			
๒๐	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๕,๔๔๐)	-	๑	๑	๗๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐,๔๕๐	๘๐,๑๖๐	๙๐,๖๐๐	๑๐๑,๕๒๐	๑๐๒,๖๐๐	๑๐๓,๖๐๐	๑๐๔,๖๐๐	๑๐๕,๖๐๐	ขาด ๓๓๓
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาด ๓๓๓
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาด ๓๓๓
๒๓	คนงานประจำขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาด ๓๓๓
๒๔	คนงานประจำขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาด ๓๓๓
	กองคลัง (๑๕)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๕๖๓,๓๒๐	๕๗๖,๐๐๐	๕๘๗,๐๐๐	๕๙๘,๐๐๐	๖๐๙,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๐๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๑๖๐	๕๓๘,๓๒๐	๕๕๑,๕๒๐	๕๖๔,๐๐๐	๕๗๖,๐๐๐	๕๘๘,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๕๒๐	๓๖๒,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๓๘๘,๐๐๐	๔๐๑,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๑๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๓๒๖,๓๒๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๕๒,๕๒๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	๔๐๔,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๒๙๙,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๒,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๙๖๐	๒๖๔,๒๘๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๒๙๙,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๒,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
	ลูกจ้างประจำ																			
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๓,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	๗,๔๕๐	๒๓๐,๖๕๐	๒๓๘,๐๐๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๕๔,๐๐๐	๒๖๒,๐๐๐	๒็๐,๐๐๐	๒๗๘,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
	พนักงานจ้าง																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทครูวุฒิ)																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๕,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	๘,๒๘๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒ใ๘,๐๐๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๕๔,๐๐๐	๒๖๒,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๘,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๔,๐๐๐	๒๐๒,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๘,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
	กองช่าง (๑๕)																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๕๖๓,๓๒๐	๕๗๖,๐๐๐	๕๘๗,๐๐๐	๕๙๘,๐๐๐	๖๐๙,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๓๕	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๗๒๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๙,๕๔๐	๓๔๑,๘๐๐	๓๕๓,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๗๗,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๓๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐,๐๘๐	๒๔๙,๗๓๐	๒๖๑,๘๘๐	๒๗๓,๙๒๐	๒๘๖,๐๐๐	๒๙๘,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๒๒,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๕๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๘๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔๘,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๒,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๓๘	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๘๐๐	๓๓๑,๐๐๐	๓๔๓,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๖๗,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทครูวุฒิ)																			
๓๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๘๒,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๙๔,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ขาด ๓๓๓
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๘๘๐	๑๕๒,๐๔๐	๑๕๘,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๘๒,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	ขาด ๓๓๓

๕๕																				
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐				
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐				
(๕)	รวม		๔๒	๓๗	๔,๙๘๘,๐๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๒	๔๒		-	-	-	๓๔๗,๖๒๐	๓๔๗,๖๒๐	๓๔๗,๖๒๐	๑๑,๓๘๗,๖๔๐				
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๐๑,๐๔๖	๑,๗๐๘,๕๑๕	๑,๗๐๘,๕๑๕		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๖๗๔,๖๘๖	๑๓,๐๘๕,๗๘๖	๑๓,๐๘๕,๗๘๖		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕,๓๗	๒๕,๓๕	๒๕,๙๓		

หมายเหตุ

- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สําหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการประกอบสถานนันทนาการ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้เป็นการเพิ่มเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๕,๓๖๘,๕๐๐ บาท)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๗,๖๓๖,๙๒๕ บาท = (๔๕,๓๖๘,๕๐๐x๕%) + ๒,๒๖๘,๔๒๕ = ๔๗,๖๓๖,๙๒๕

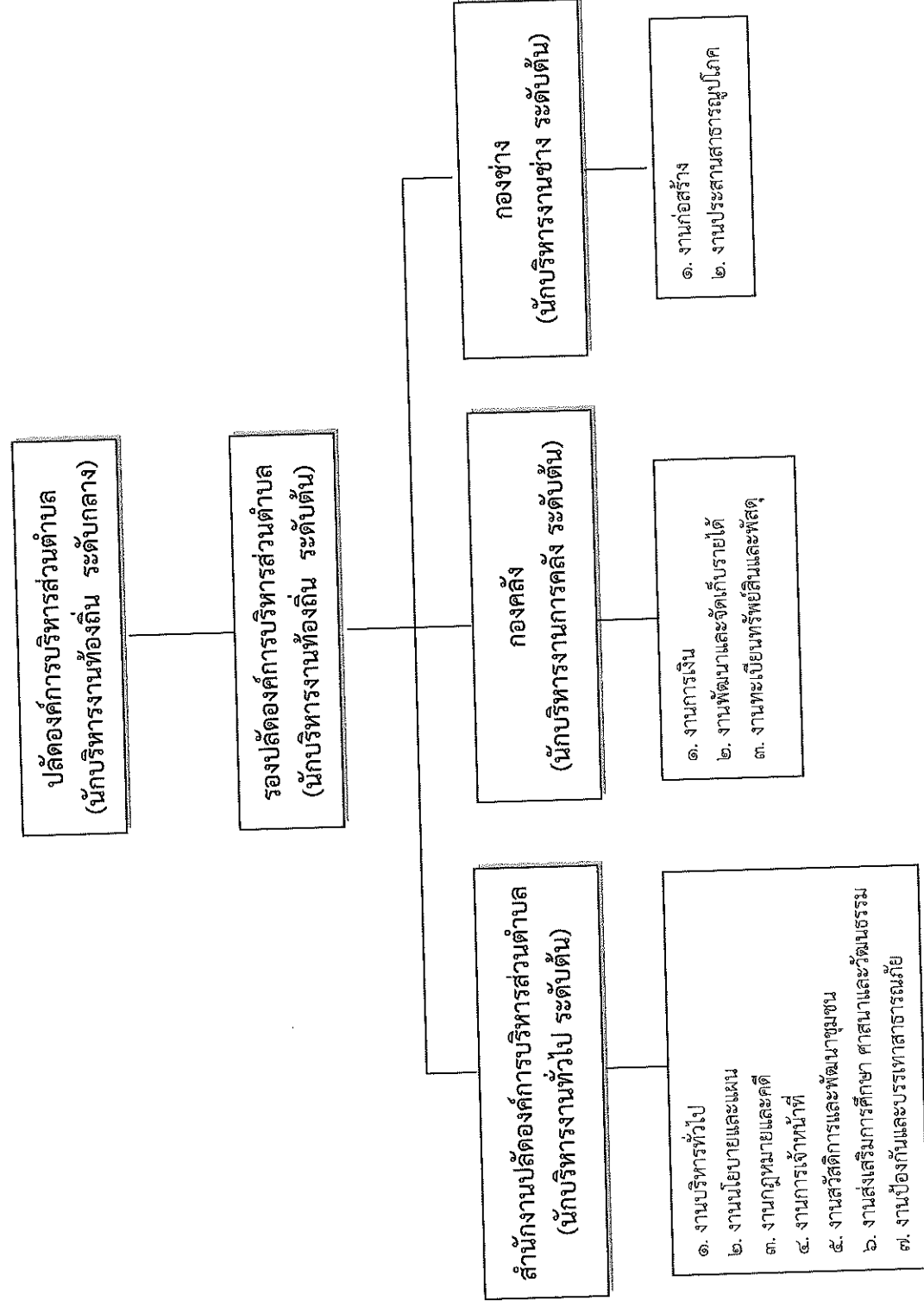
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๐,๐๑๘,๗๗๑,๒๕ บาท = (๔๗,๖๓๖,๙๒๕x๕%) + ๒,๓๘๑,๘๔๖,๒๕ = ๕๐,๐๑๘,๗๗๑,๒๕

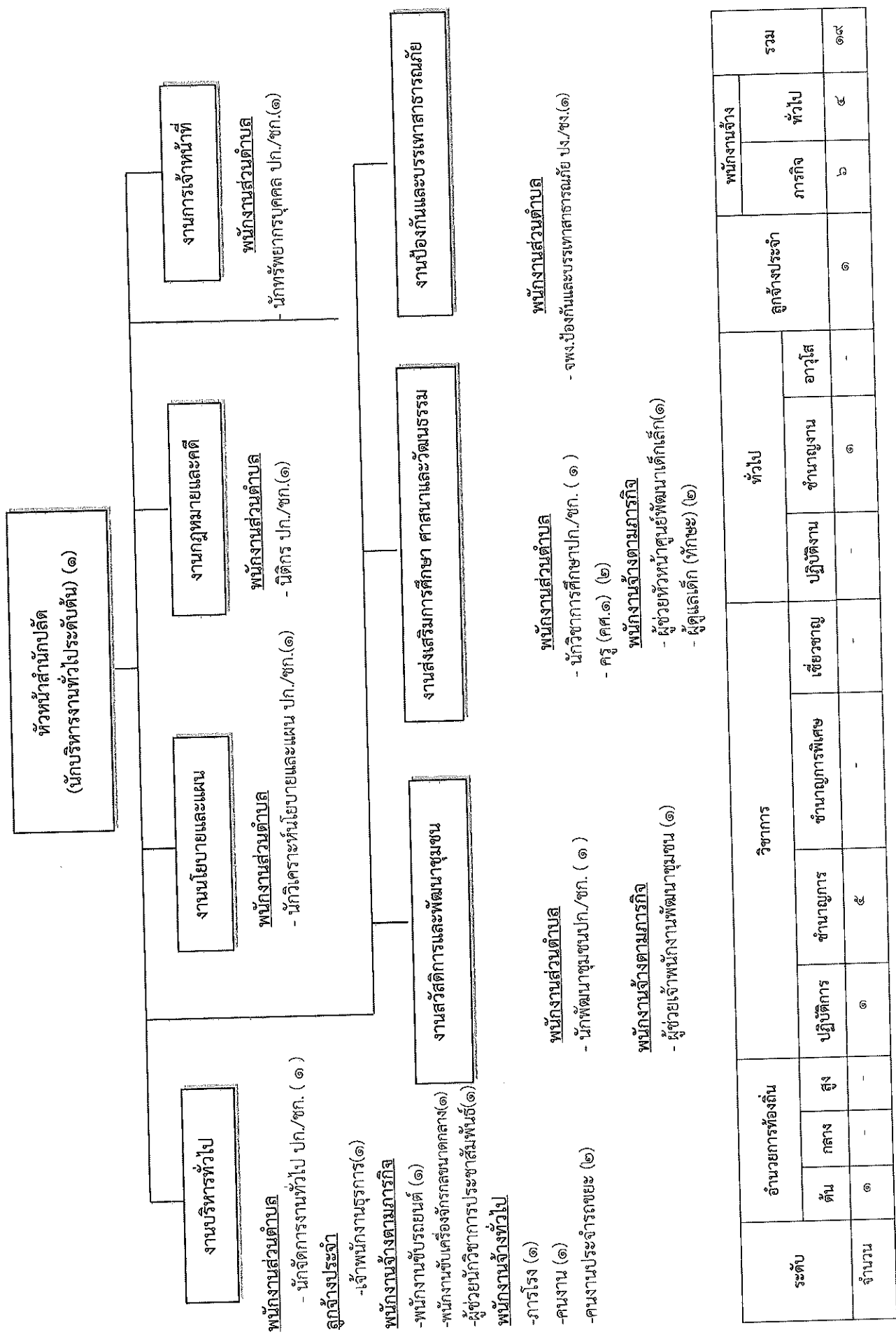
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒,๕๑๙,๗๐๔,๘๑ บาท = (๕๐,๐๑๘,๗๗๑,๒๕x๕%) + ๒,๕๐๐,๙๓๘,๕๖ = ๕๒,๕๑๙,๗๐๔,๘๑
- : ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องคงปรกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับที่ส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบหากส่วนท้องถิ่นมีข้อมูลไม่ตรงกันกับข้อมูลในท้องถิ่นแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- * ข้อมูลในท้องถิ่น (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในท้องถิ่นของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

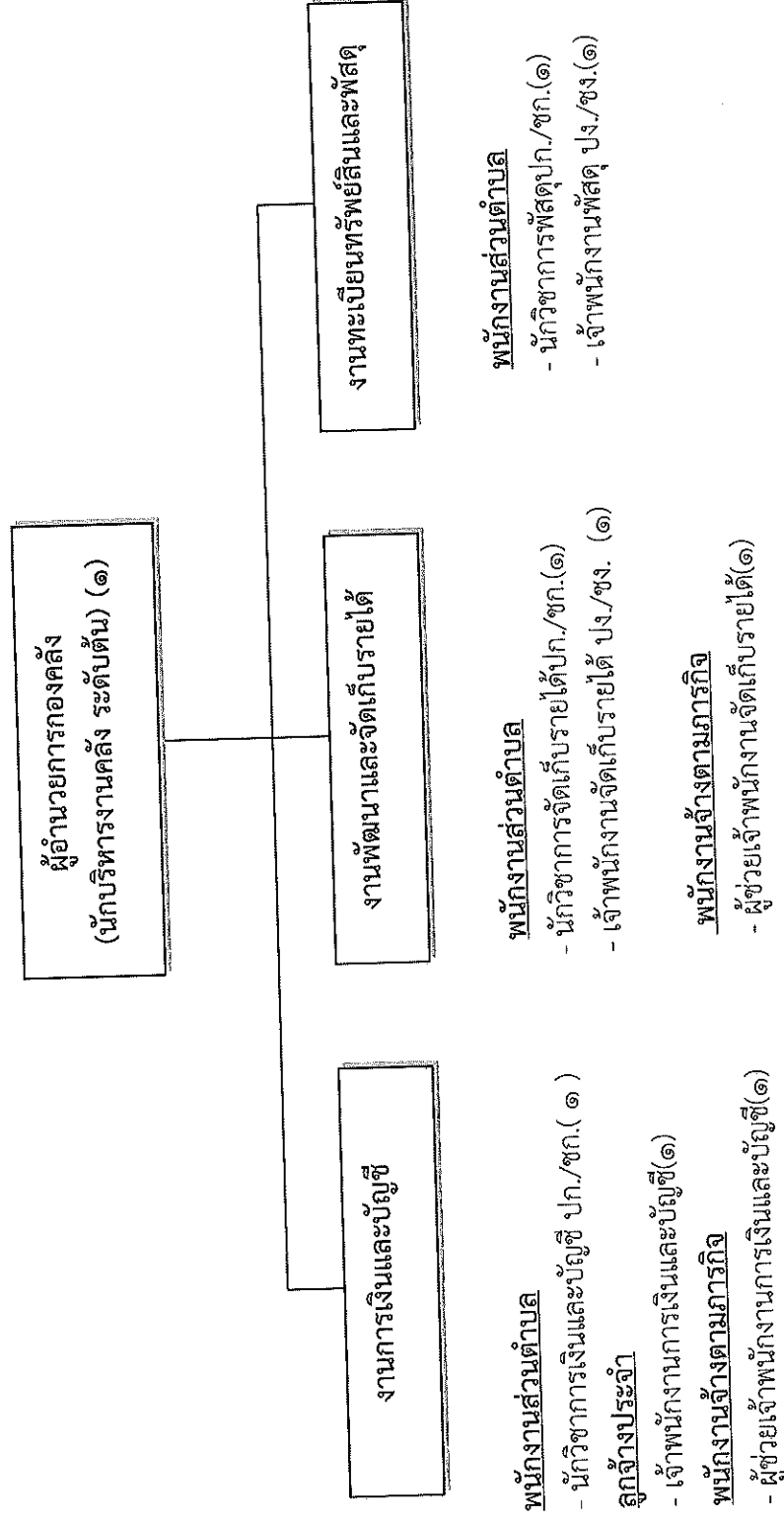


**โครงสร้างสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพอนหงส์**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๕	-	-	-	๑	๑	๖	๔	๑๙

โครงสร้างองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

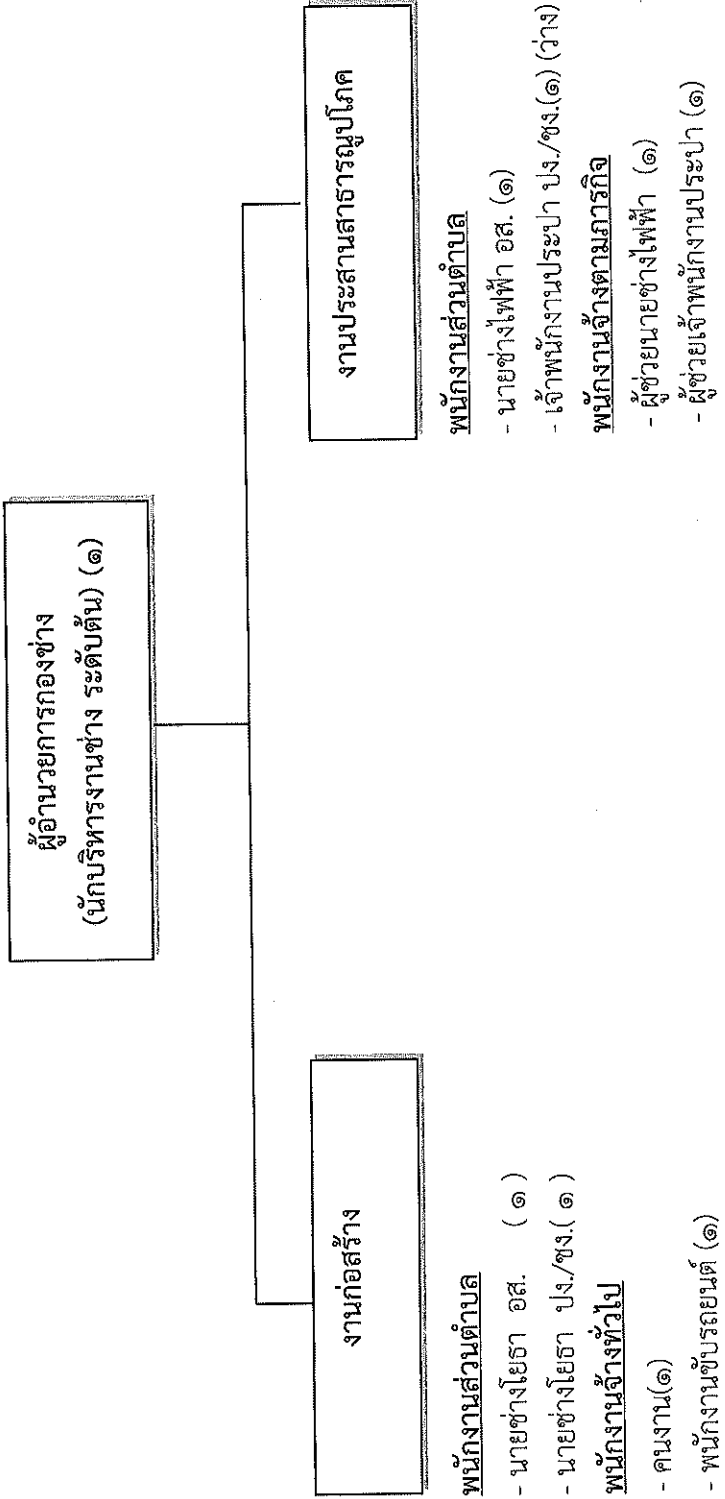


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	๑	๒	๙

๕๘

โครงสร้างของกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพอนหงส์



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการทำงานคนลงชื่อตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางจันทิมา กระจกรัต	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๕๐๐	๔๑,๒๕๐
๒	นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐,๒๕๐	๘๒,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐
๑. สำนักงนปลัด (๑๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓			๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๒,๘๐๐
๔. นางสาวจุติพร ขุนศิริ												
๕. นางสาวจินี นาคสุวรรณ												
๖. นางอนุสรณ์ ทวีแก้ว												
๗. นายสุพจน์ ขุนแดง												
๘. นายเยาวภา เกื้อองประเสริฐ												
๙. นางสาวณิณี มีสภาพอง												
๑๐. นายแพทย์ วรรณศิลป์												
ลูกจ้างประจำ												
นางมนต์นา ขุนประเสริฐ												
๑๑		บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน)	-	๑๙,๖๕๐	-	-	๑๖,๖๕๐
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)												
๑๒	นางสาวกมลย์ สำนักเขียว	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖,๔๑๖	-	-	๑๓,๖๘๐
๑๓			-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑๘,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)												
๑๔	นายวุฒิชัย ผกากรอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖,๔๔๐	-	-	๑๓,๖๘๐
๑๕	นายวรพล นอนั่งเสมอ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๙,๘๐๐	-	-	๑๖,๖๕๐
๑๖	นางกมลทิพย์ รักพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๗	นายชอภ เวสรัตน์	ป.๔	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๘	นายจุฑาญ นัพพร	ป.๔	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๙	นายสนธยา มีปาด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กวันในวัย ๒-๕ ปี	-	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๓๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๒๑	นางเกษมสุข แก้วชื่น	พท.(การนิเทศและการจัดการศึกษา)										
	ศูนย์พัฒนาเด็กวันในวัย ๒-๕ ปี											
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๒๒	นางสาวอรุณา พัดรพหล	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	๑๓๕,๔๘๐	-	-	๑๓,๖๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กวันในวัย ๒-๕ ปี											
๒๓	-	-	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๓๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๓๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณสมบัติ)											
๒๔	นางจินตนา รอนพิณ	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-		-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๕๐,๐๘๐	-	-	๒๐,๔๔๐
	๒. กองคลัง (๐๔)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๕	นางสาวกิตติมา บุญพร้อม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓๐-๔๕-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓๐-๔๕-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๒๖	นางกลอยใจ คุณโลก	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓๐-๔๕-๓๒๐๑๐-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓๐-๔๕-๓๒๐๑๐-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๒๒๐	-	-	๓๓,๕๖๐
๒๗	นายประสิทธิ์ เพ็ญทอง	บธ.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๓๐-๔๕-๓๒๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓๐-๔๕-๓๒๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๒๕,๕๗๐
๒๘	นางสาวอรุณรัตน์ บุญเมตตา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓๐-๔๕-๓๒๐๔๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓๐-๔๕-๓๒๐๔๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๒๖,๔๖๐
๒๙	นางสาวสมลี สุทธิศิริ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓๐-๔๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓๐-๔๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๒๕๕,๒๘๐	-	-	๒๑,๑๙๐
๓๐	นางโสพิศ มีสภาพอง	ปวท. (การตลาด)	๒๑-๓๐-๔๕-๔๒๐๔๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓๐-๔๕-๔๒๐๔๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๐,๓๖๐
๓๑	คุณรุ่งนงประจักษ์											
๓๒	นางนภาพร หนูซุ้ย	ปวท. (การตลาด)	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน)	-	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน)	-	๒๒๗,๒๐๐	-	-	๑๙,๑๐๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณสมบัติ)											
๓๒	นางสาวอมรรัตน์ ไกลศิริ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๖๐๐	-	-	๑๓,๕๕๐
	นางสาวอมรรัตน์ ไกลศิริ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๒๐๕,๕๖๐	-	-	๑๗,๑๓๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	๓. กองช่าง (๑๕)											
๓๔	นายอภิสิทธิ์ ลำแดงสาร	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณสุข)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๓๕	นายกิตติชัย นาคสุวรรณ	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณสุข)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๑๓,๘๘๐	-	-	๒๔,๔๙๐
๓๖	นายดุสิต ศรีโรจน์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๑๔,๖๔๐	-	-	๑๙,๙๙๐
๓๗	นายเจริญ ชัยตันติกุล	ว.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมการผลิต)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๒๑๘,๑๒๐	-	-	๒๔,๐๑๐
๓๘	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๒๑๗,๙๐๐	-	-	๒๔,๙๒๕
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)											
๓๙	นายอภิชาติ บุญครอง	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๑๔๖,๒๖๐	-	-	๑๒,๑๕๐
๔๐	นายสุภชัย ชูประสูตร	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	๑๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายปรัชญา แก้วพงษ์พันธ์	ปวช.(อุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๒	นายภาณุวิชญ์ เรืองพริ้งค์	ปวช.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้นโดยมุ่งเน้นไปพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้ยึดถือและปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น ได้กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้าพเจ้า นางชินรัตน์ กรงกรต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรทั้งหมด
- ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น
- ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนั้น และสอดคล้องกับระเบียบที่กำหนด

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการและพนักงานจ้างให้เป็นบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒.๒ จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงาน

พัฒนาบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างพัฒนาตนเอง

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาศักยภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร เพื่อ

ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

๓.๒ กำหนดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่างๆ

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการรับทราบ

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ)

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ

๓.๖ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ยึดความรู้ความสามารถและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการคัดเลือก

ทั้งนี้ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้างที่มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า

ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง

ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย

สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย

กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ทอนหงส์ จัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง จึงประกาศโครงสร้าง
ส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ
องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้
เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการ
ภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๒ งานอาคารสถานที่
- ๑.๑.๓ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๔ งานรัฐพิธี
- ๑.๑.๕ งานการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๒.๒ งานวิชาการและแผนงาน
- ๑.๒.๓ งานวางระบบการควบคุมภายใน
- ๑.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๓.๒ งานดำเนินการเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียน
- ๑.๓.๓ งานเร่งรัดติดตามทวงถามการชำระหนี้
- ๑.๓.๔ งานดำเนินการทางวินัย
- ๑.๓.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๔.๑ งานบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- ๑.๔.๒ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและ
ผู้ทำคุณประโยชน์
- ๑.๔.๓ งานจัดทำบำเหน็จบำนาญพนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๕.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- ๑.๕.๓ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ๑.๕.๕ งานการเกษตร
- ๑.๕.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕.๓ งานกิจการโรงเรียน
- ๑.๕.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๕.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๗.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗.๒ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- ๑.๗.๓ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ๑.๗.๔ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- ๑.๗.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ
เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ
เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท
ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี
เกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน
ราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๒ งานการซื้อและการจ้าง
- ๒.๑.๓ การจัดสรรเงินต่าง ๆ
- ๒.๑.๔ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- ๒.๑.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๒.๑.๖ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๒.๑.๗ งานจัดทำงบประมาณการรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ๒.๑.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- ๒.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- ๒.๒.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ
- ๒.๒.๔ งานจัดทำประกาศให้มายืนแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- ๒.๒.๕ งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประจำวัน
- ๒.๒.๖ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ
- ๒.๒.๗ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- ๒.๒.๘ งานที่เกี่ยวข้องหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๓.๑ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- ๒.๓.๒ งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ
- ๒.๓.๓ งานจัดซื้อและจัดจ้าง
- ๒.๓.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- ๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- ๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้าง
- ๓.๑.๔ งานประเมินราคา
- ๓.๑.๕ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- ๓.๑.๖ งานออกแบบและบริการข้อมูล
- ๓.๑.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

- ๓.๒.๑ งานประสานกิจการประปา
- ๓.๒.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๒.๓ งานระบายน้ำ
- ๓.๒.๔ งานสำรวจและแผนที่
- ๓.๒.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นางชินรัตน์ กรงกรต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
ที่ ๔๖๒/๒๕๖๓
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จึงจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓) ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงเหลือตำแหน่งและภารกิจหมวดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน			
๑	นางชีวันรัตน์ กงกรรต	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๔๑,๒๕๐		
๒	นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๓,๕๖๐		
	๑. สำนักงบประมาณ (๑๑)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓	-	-	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๒,๘๐๐		
๔	นางสาวจุติพร ชุมจิตร	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๒๗,๔๘๐		
๕	นางสุธาสินี นาคสุวรรณ	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๓๓,๕๖๐		
๖	นางอนุสรณ์ ทวีแก้ว	ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๑,๘๘๐		
๗	นายสุพลัน ชูแดง	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๐,๒๒๐		
๘	นางเยาวภา เกสียงประสิทธิ์	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๒,๔๕๐		
๙	นางดาริณี มั่งลาทอง	ธุรกิจศึกษา (การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๓๓,๖๐๐	-	-	๒๗,๘๐๐		
๑๐	นายพายุฬ วรรณศิลป์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๒,๙๒๐		
	ลูกจ้างประจำ													
๑๑	นางนงนทะนะ ชูประเสริฐ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน)	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๖,๖๕๐		
	พนักงานจ้าง													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๑๒	นางสาววิมลย์ สำนักเขียว	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	๑๓,๖๘๐		
๑๓	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่มีทักษะ)													
๑๔	นายวุฒิชัย ผกากรอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๖๔,๔๐๐	-	-	๑๓,๗๐๐		
๑๕	นายพรพล นวลมั่งสอ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๖,๕๕๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๖	นางกมลทิพย์ รักพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐		
๑๗	นายชอุบ เวสรัตน์	ป.๔	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐		
๑๘	นายจตุญญ นัพพรต	ป.๔	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐		
๑๙	นายสนธยา มีบาล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโนนชัย ๑											
๒๐			๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๗๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๗๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)											
๒๑	นางสงวน สุ นั้ววีน	วท.บ.(การศึกษาและการจัดการศึกษา		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓,๕๔๐	-	-	๑๑,๒๙๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโนนชัย ๒											
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)											
๒๒	นางสาวอรุณา พัดทะน	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑,๒๙๐	-	-	๙,๙๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโนนชัย											
๒๓			๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๗๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๗๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)											
๒๔	นางจินตนา รอดพิง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒,๕๐,๐๔๐	-	-	๒๐,๔๔๐
	๒. กองคลัง (๑๔)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๕	นางสาวกิตติมา บุญพร้อม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานกองคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานกองคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๒๖	นางกลอยใจ คุณโลก	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๙๒๐	-	-	๓๓,๕๖๐
๒๗	นายประสิทธิ์ เท่งทอง	บธ.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๒๕,๕๗๐
๒๘	นางสาวอังศรวิมล บุญเย็นศิริ	ร.บ.บ.พิเศษจัดการเพื่อการพัฒนารบ.บ.พิเศษจัดการเพื่อการพัฒนารบ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๒๖,๔๖๐
๒๙	นางสาวสุมาลี สุทธิศิริ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๑,๑๙๐
๓๐	นางเสพิศ มีสาทอง	ปวท. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๐,๓๖๐
	อุทัยพงษ์ประวี											
๓๑	นางนภาพร หนูชัย	ปวท. (การตลาด)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน)	-		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน)	-	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๑๙,๑๐๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)											
๓๒	นางสาวอรรัตน์ ไกลศิริ	บธ.บ. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๖๐๐	-	-	๑๓,๕๕๐
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๕,๕๖๐	-	-	๑๗,๑๓๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	๓. กองช่าง (๑๕)											
๓๔	นายอเลี สำแดงสาร	รป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๕๑,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๓๕	นายกิตติชัย นาคสุพรรณ	รป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๔,๔๙๐
๓๖	นายดุสิต ศิริโรจน์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๓๕,๖๔๐	-	-	๑๙,๙๗๐
๓๗	นายเจริญ ชัยตันติกุล	ทพ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมกลึง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๔,๐๑๐
๓๘	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๔,๘๐๕
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้สมัครวุฒิ)											
๓๙	นายอภิชาติ บุญค่อง	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๑๕๖,๑๖๐	-	-	๑๒,๑๘๐
๔๐	นายศุภชัย ทุประสูต	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	๑๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายปรีทยา แก้วพวงคำพันธ์	ปวช.(อุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐
๔๒	นายภาณุชัย เรืองพวงค์	ปวช.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (ศศ.๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (ศศ.๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ สำนักงานปลัด อบต.								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักงานปลัด อบต.								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัด อบต.								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ กองคลัง								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

แบบสรุบบัญชี เพิ่ม - ลดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

[illegible]

[illegible]

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
เงินเดือน/ค่าจ้างประจำ	๘,๒๔๗,๘๔๐	๘,๕๒๕,๔๖๐	๘,๘๐๓,๒๐๐
ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๒,๔๒๕,๘๐๐	๒,๕๐๔,๖๔๐	๒,๕๘๔,๔๔๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๐๑,๐๔๖	๑,๖๕๔,๕๑๕	๑,๗๐๘,๑๔๖
รวม	๑๒,๒๗๔,๖๘๖	๑๒,๖๘๔,๖๑๕	๑๓,๐๙๕,๗๘๖
ประมาณการรายได้	๔๗,๖๓๖,๙๒๕	๕๐,๐๑๘,๗๗๑	๕๒,๕๑๙,๗๐๙
รวม ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๒๕.๗๗	๒๕.๓๕	๒๔.๙๓



(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ผู้รับรองข้อมูล

ที่	อุป บค	จำนวน พนักงาน ทั้งหมด	จำนวน พนักงาน ที่มียอ ประจำ ปี	จำนวน ที่มียอ ประจำ ปี	อัตรากำลัง ที่ เพิ่ม/ลด	อัตรากำลัง ที่ เพิ่ม/ลด		อัตรากำลัง ที่ เพิ่ม/ลด		การกระทำ ใช้จ่าย ที่ เพิ่ม/ลด			ค่า ใช้จ่าย รวม			ปริมาณการ ประโยชน์ ตอบแทน อื่น ๒๐%			รวม ค่า ใช้จ่าย บุคลากร อื่น			คิดเป็นร้อยละ ของ งบ ประจำปี			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	เงิน เดือน	จำนวน (คน)	
๑	ทอม	๔๖	๔๖	๑๐,๒๔๔,๐๒๐	-	-	-	-	-	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐	๓,๔๕๖,๒๒๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๔๕,๓๖๔,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๔๗,๖๓๖,๕๒๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๕๐,๐๑๔,๕๗๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๕๒,๕๑๔,๗๐๕

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นางชินรัตน์ กรงกรต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

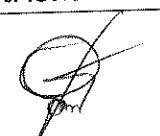
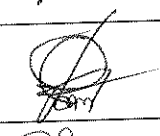
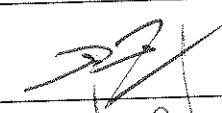
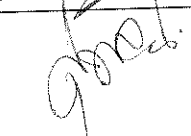
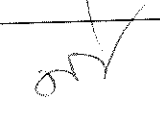
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางชินรัตน์ กรงกรต	ปลัดอบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ทอนหงส์ (ประธานกรรมการ)		
๒	นางชินรัตน์ กรงกรต	ปลัด อบต.ทอนหงส์ (กรรมการ)		
๓	นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์	รองปลัด อบต.ทอนหงส์ (กรรมการ)		
๔	นางสาวกิตติมา บุญพร้อม	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายอาลี สำแดงสาร	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	นายสุพจน์ ชูแดง	นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการ)		
๗	นางสุธาสินี นาคสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (เลขานุการ)		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ผู้มาประชุม		
๑. นางชินรัตน์ กรงกรต	ปลัด อบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ทอนหงส์	ประธานกรรมการ
๒. นางชินรัตน์ กรงกรต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวกิตติมา บุญพร่อง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอาลี สำแดงสาร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสุพจน์ ชูแดง	นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางสาวสุธาสินี นาคสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ผู้ขาดประชุม
- ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม
- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.
เมื่อถึงเวลานัดหมายนางสุธาสินี นาคสุวรรณ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่เลขานุการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ จำนวน ๖ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงเชิญนางชินรัตน์ กรงกรต ตำแหน่ง ปลัดอบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ในฐานะประธานกรรมการ เป็นประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๒ ประธานกรรม	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อพิจารณา ๓.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประธานกรรมการ ตามที่ได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ประชุมเพื่อซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) พิจารณาหลักการการยุบเลิกตำแหน่ง และพิจารณารับหลักการการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้เลขานุการได้ศึกษารวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ดังนั้น ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
เลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน ก่อนการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ขอชี้แจงรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาต่อที่ประชุม ดังนี้

ต้นเรื่อง/เรื่องเดิม

๑. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕) เพื่อแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อเท็จจริง

๑. บัดนี้ ได้ครบกำหนดกรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓) ที่จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไป
และสอดคล้องกับแนวทางชักชวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕
แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหึ่งได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ –
๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหึ่ง ตามคำสั่งองค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองหึ่ง ที่ ๓๓๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม
๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหึ่ง | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหึ่ง | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหึ่ง | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๗) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย
คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ข้อพิจารณา

ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ได้กำหนดให้แผนอัตรากำลังแสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ได้ดำเนินการดังนี้

๑.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ได้แก่

(๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.

๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

(๓) นโยบาย Thailand ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

(๖) นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

(๗) ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๘) ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม) โดยใช้หลักการ SWOT ANALYSIS

(รายละเอียดปรากฏตามรายงานการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์)

๒.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนและวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

โดยการเก็บสถิติปริมาณงานของส่วนราชการ รวบรวมปริมาณที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ของแต่ละตำแหน่ง สํารวจจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่ม ยุบเลิก หรือเกลี้ยอัตราตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

(รายละเอียดปรากฏตามรายงานการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ บ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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	-	-	-	ว่าง ประกาศรับ โอนฯ
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 ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ครู (คศ.๑)	-	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ร้อง ขอ สกฯ สอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
ลูกจ้างประจำ								
๑๒.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๓.ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.คนงานประจำรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๘	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ บ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.นางช่างไฟฟ้า อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ประกาศรับ โอนฯ
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๖.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๗	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม		๓๗	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

๓.การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

(รายละเอียดปรากฏในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ข้อ ๑๑ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ราชการ

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	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)	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	

๔.การยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ในการ
รับหลักการไม่มีการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นเนื่องจากตำแหน่งว่าง
ที่มีอยู่ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อรองรับภารกิจงานต่อไป ซึ่งเป็น
ตำแหน่งว่างเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่ต้องการ	หมายเหตุ
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)				
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๒.๑๕	
	กองช่าง (๐๕)				
๒	เจ้าพนักงานประปา	พนักงานส่วนตำบล	๑	๒.๒๖	

๕.การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ในการ
รับหลักการการยังไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แต่อาจให้หัวหน้าส่วนราชการเสนอ
ขอเพิ่มเติมได้ในระหว่างปีหากเห็นว่าตำแหน่งใดยังขาดแคลน มีปริมาณงาน
ที่เพิ่มมากขึ้น ขอชี้แจงเพิ่มเติมหากมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต้อง
ดำเนินการโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้อง
ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามแบบและเอกสารที่กำหนด โดยมีรายการ
ดังต่อไปนี้

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งใหม่

(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือ
ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม

(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่
ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่ง
ใหม่

(๕) ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบ
อัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และ
ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่

(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

๖.การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำ
ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง
(ระบบแห่ง)

รูปแบบการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ๒๑-x-xx-xxxx-xxx (๑๒ หลัก)		
หลักที่	หมายถึง	หมายเหตุ (ที่อบต.ทอนหงส์ใช้กำหนด)
๑ - ๒	รหัสจังหวัด	๒๑ นครศรีธรรมราช
๓	รหัสประเภท อบท.	๓ องค์การบริหารส่วนตำบล
๔ - ๕	รหัสสำนัก/กอง	๐๐ ปลัด/รองปลัด, ๐๑ สำนักปลัด, ๐๔ กองคลัง, ๐๕ กองช่าง,
๖	รหัสประเภท	๑ บริหารท้องถิ่น, ๒ อำนวยการท้องถิ่น, ๓ วิชาการ, ๔ ทวีไป
๗	รหัสกลุ่มงาน	๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรกิจ งานสถิติ และงานนิติการ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์ ๖ กลุ่มสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนา ชุมชน
๘ - ๙	รหัสสายงาน	กำหนดตามรหัสบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ
๑๐ -๑๒	รหัสลำดับในสายงาน	เรียงตามลำดับจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงาน ส่วนใหญ่ ๐๐๑ มี ๐๐๒ คือ นายช่างโยธา ใน อบต.ทอนหงส์ มีจำนวน ๒ อัตรา

หมายเหตุ หลักที่ ๖, ๗, ๘-๙ กำหนดตามรหัสบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ

**๗.ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์
ตอบแทนอื่น**

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่าย
ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย โดยให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ข้อมูลอัตรากำลังและข้อมูลค่าใช้จ่ายบุคคล (ตามมาตรา ๓๕) (ประมาณการ)

ข้อมูลอัตรากำลัง (คน)					ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ตามมาตรา ๓๕)		
ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลัง			(ประมาณการ)		
		ปีงบประมาณ			ปีงบประมาณ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๒๑	๒๑	๒๑	๑๐,๖๗๓,๖๔๐	๑๑,๐๓๐,๑๐๐	๑๑,๓๘๗,๖๔๐
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒			
พนักงานจ้าง	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗			
ครู	-	๒	๒	๒			
รวม	๓๗	๔๒	๔๒	๔๒			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%					๑,๖๐๑,๐๔๖	๑,๖๕๔,๕๑๕	๑,๗๐๘,๑๔๖
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น					๑๒,๒๗๔,๖๘๖	๑๒,๖๘๔,๖๑๕	๑๓,๐๙๕,๗๘๖
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี					๒๕.๗๗	๒๕.๓๕	๒๔.๙๓
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี					๔๗,๖๓๖,๙๒๕	๕๐,๐๑๘,๗๗๑	๕๒,๕๑๙,๗๐๙

หมายเหตุ พนักงานครู ประกอบด้วย ครู (คศ.๑) จำนวน ๒ คนเป็นตำแหน่งว่าง , ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ คน และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ คน รวมทั้งหมด ๕ คน

(รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)

๘.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อมูลด้านงบประมาณและฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ข้อมูลด้านงบประมาณ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)				ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ประมาณการ)		
งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	รายได้			ปีงบประมาณ		
	ไม่รวม เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน ทั่วไป	รวม			
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๔๕,๓๖๘,๕๐๐	๒๓,๕๗๖,๑๖๐	๒๑,๗๙๒,๓๔๐	๔๕,๓๖๘,๕๐๐	๔๗,๖๓๖,๙๒๕	๕๐,๐๑๘,๗๗๑	๕๒,๕๑๙,๗๐๙

(รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)

๙.อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (ต่อเดือน)	ค่าตอบแทน นอกเหนือ จากเงินเดือน (ต่อเดือน)	รวมเงินประจำตำแหน่งและ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือน (x ๑๒ เดือน)		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ. กลาง	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ. ต้น	๓,๕๐๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท. ต้น	๓,๕๐๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท. ต้น	๓,๕๐๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท. ต้น	๓,๕๐๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
	รวม	-	๒๑,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐

๑๐.ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบร่าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ สำหรับจังหวัดนครศรีธรรมราชสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ภายในวันที่ ๑ กันยายน๒๕๖๐

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วยหัวข้อ/เรื่องตามที่สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด รายละเอียดปรากฏตามร่างที่ส่งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ แล้ว ดังนี้

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 และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๙

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และ

การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำข้อมูลที่
เลขานุการเสนอต่อที่ประชุมประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด
จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และ
ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
กำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น
เนื่องจากการขยายงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลัง
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลัง การพัฒนาหรือฝึกอบรม
กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม
กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การ
กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้
เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.วิเคราะห์และคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลไม่ให้เกิด
ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ได้พิจารณาวางแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทอนหงส์แล้ว มีมติดังนี้

๑.กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลทอนหงส์ ดังนี้

กำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลทอนหงส์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรอง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมี
โครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการ
เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยมีการ
กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความ
รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และ
ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การ
บริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

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

๑.๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

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

๑.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการ สำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การ ก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การ รวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานประสานสาธารณูปโภค

๒.กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	-	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 ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ครู (คศ.๑)	-	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ลูกจ้างประจำ								
๑๒.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๓.ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	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	๑๘	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์								
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	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 อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ประกาศ รับโอนฯ
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	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๗	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม		๓๗	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานกรรมการ

หากไม่มี ขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในวันที่

ปิดการประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสุธาสินี นาคสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นางชินรัตน์ กรงกรต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โทร. ๐-๗๕๓๙-๔๐๐๑
ที่ นศ.๗๖๓๐๑./..... วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.....
เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลทอนหงส์.....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่ ๓๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบและแนวทางที่กำหนด จึงขอเชิญ
ท่านประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ในวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภา
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อประชุมในวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ประธานกรรมการ

ทราบ

๑.นางชินรัตน์ กรงกรด

ปลัด อบต.ทอนหงส์

/ ก.ค. / ๖๓..

๒.นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์

รองปลัด อบต.ทอนหงส์

/ ก.ค. / ๖๓..

๓.นายสุพจน์ ชูแดง นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักงานปลัด

/ ก.ค. / ๖๓..

๔.นางสาวกิตติมา บุญพร้อม

ผู้อำนวยการกองคลัง

/ ก.ค. / ๖๓..

๕.นายอาลี สำแดงสาร

ผู้อำนวยการกองช่าง

/ ก.ค. / ๖๓..

๖.นางสุธาสินี นาคสุวรรณ

นักทรัพยากรบุคคลฯ

/ ก.ค. / ๖๓..



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โทร. ๐-๗๕๓๙-๔๐๐๑
ที่ นศ.๗๖๓๐๑/..... วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทอนหงส์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๒ – ๑๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓) ใกล้ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน และเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่ ๓๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

๒. ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะเลขานุคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

/๓. ข้อกฎหมาย...

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือฉบับนี้ และหนังสือแจ้งฯ ที่เสนอมาพร้อมบันทึกนี้

(นางสุธาสินี นาคสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

[ลายเซ็น]

(นายสุพจน์ ชูแดง)

นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ทอนหงส์

/ความเห็นของปลัด...

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายอนันต์ วรรณรัตน์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
 ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองหงส์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์
ที่ ๓๓๓ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับ หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงให้การจัดทำแผน อัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางชินรัตน์ กรงกรต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โทร. ๐-๗๕๓๕-๔๐๐๑

ที่ นศ.๗๖๓๐๑/..... วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ อบต.ทอนหงส์ ได้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว รวมถึงมีการปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของ อบต. ซึ่งแผนอัตรากำลังดังกล่าว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

จังหวัดนครศรีธรรมราช แจ้งแนวทางปฏิบัติตามหนังสือที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๓๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐-๑๒.๐๐ น

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๓. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ข้อ ๗

๕. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๓๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เป็นไปตามที่ระเบียบข้อกฎหมายหนังสือสั่งการ ที่กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ และสามารถประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นควรดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ –๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. ให้ทุกส่วนราชการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พร้อมแยกรายละเอียดปริมาณงานเป็นรายบุคคล/ตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยพิจารณาเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น (กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ยุบเลิก หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง) เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ตำบลทอนหงส์ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือ และพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ข้อพิจารณา

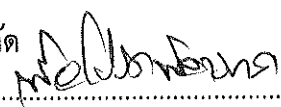
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติหากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่ง และหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้



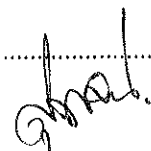
(นางสุราสินี นาคสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



ลงชื่อ

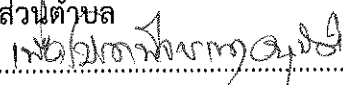


(นายสุพจน์ ชูแดง)

นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ลงชื่อ



(นายอนุวัฒน์ วรรณรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ



(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



ลงชื่อ



(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

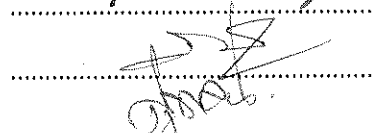
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

- ทราบ -

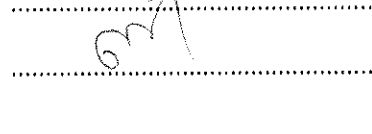
๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



๒. ผู้อำนวยการกองคลัง



๓. ผู้อำนวยการกองช่าง



๔. หัวหน้าสำนักปลัด

๕. นักทรัพยากรบุคคล

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2552 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ และโดยอนุมัติของนายอำเภอพรหมคีรี

ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 45,368,500 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 45,368,500 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,539,640
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	302,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	4,954,800
แผนงานสาธารณสุข	415,000
แผนงานเคหะและชุมชน	8,237,270
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	118,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	280,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	35,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	16,486,790
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	45,368,500
ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้	
งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๒

(ลงนาม).....

(นางชินรัตน์ กรงกรด)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายเอกชัย สุนทร)

ตำแหน่ง นายอำเภอพรหมคีรี