

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

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันอังคารที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายเสน่ห์ อ่อนส้มกฤษ)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

คำนำ

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

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

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

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

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

.....

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

ด้านกายภาพ

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

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

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

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลค ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่ราบเชิงเขา โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวเขตชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า

ลักษณะภูมิอากาศ

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

ฤดูร้อน

จะเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน ระยะเวลาประมาณ ๔ เดือน อากาศในช่วงนี้จะร้อนอบอ้าว โดยเฉพาะเดือนเมษายนอากาสจะร้อนมากที่สุด

ฤดูฝน

จะเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน ระยะเวลา ๕ เดือน ฝนจะตกมากที่สุดในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน โดยมีฝนเฉลี่ย ๒๘๐ มิลลิเมตรต่อเดือน

ฤดูหนาว

จะเริ่มต้นตั้งแต่เดือนธันวาคมถึงปลายเดือนกุมภาพันธ์ ระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน โดยได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะพัดพาอากาศแห้งและหนาวเย็นมาปกคลุมประเทศไทย

ลักษณะของดิน

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

ลักษณะแหล่งน้ำ

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

ลักษณะของไม้และป่าไม้

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

ด้านการเมือง การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีหมู่บ้านในเขตการปกครองทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

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

ข้อมูลประชากร

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๐,๓๙๙ คน จำนวนครัวเรือน ๔,๓๙๐ ครัวเรือน แบ่งออกเป็น แยกเป็นชาย ๕,๑๕๖ คน หญิง ๕,๒๔๓ คน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนประชากรตำบลทองมงคล

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร ปี ๒๕๖๗		ยอดรวมประชากร ปี ๒๕๖๗	จำนวนครัวเรือน ปี ๒๕๖๗	จำนวนประชากร ปี ๒๕๖๘		ยอดรวมประชากร ปี ๒๕๖๘	จำนวนครัวเรือน ปี ๒๕๖๘
		ชาย	หญิง			ชาย	หญิง		
๑	วังยาว	๒๔๘	๒๗๕	๕๒๓	๒๔๘	๒๕๐	๒๗๗	๕๒๗	๒๕๑
๒	โป่งโก	๖๖๓	๖๓๑	๑,๒๙๔	๕๕๕	๖๗๒	๖๓๗	๑,๓๐๙	๕๕๘
๓	ราษฎร์ประสงค์	๔๖๔	๔๖๗	๙๓๑	๔๕๕	๔๖๐	๔๖๙	๙๒๙	๔๕๘
๔	ห้วยเกรียบ	๕๑๙	๕๔๔	๑,๐๖๓	๔๕๙	๕๑๕	๕๓๗	๑,๐๕๒	๔๖๑
๕	ธรรมรัตน์	๕๔๕	๔๘๗	๑,๐๐๒	๕๐๒๑	๕๑๔	๙๑	๑,๐๐๕	๔๖๑
๖	ทองมงคล	๙๓๓	๑,๐๒๕	๑,๙๔๘	๘๔๔	๙๒๐	๑,๐๐๙	๑,๙๒๙	๘๔๙
๗	ทรัพย์สมบูรณ์	๕๖๕	๕๘๖	๑,๑๕๑	๔๕๕	๕๖๕	๕๘๑	๑,๑๖๑	๔๕๘
๘	ในล็อค	๗๕๑	๗๐๙	๑,๔๖๐	๔๕๑	๗๕๐	๗๑๗	๑,๔๕๗	๔๕๖
๙	สายเพชร	๑๒๔	๑๔๓	๒๖๗	๑๐๒	๑๒๒	๑๔๖	๒๖๘	๑๐๓
๑๐	ราชมงคล	๓๙๐	๓๙๑	๓๘๑	๒๘๒	๓๘๘	๓๘๙	๗๗๗	๒๙๐
รวม		๔,๓๑๑	๕,๑๗๒	๑๐,๔๓๐	๔,๓๕๓	๕,๑๕๖	๕,๒๔๓	๑๐,๓๙๙	๔,๓๙๐

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร์อำเภอบางสะพาน ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๘

สภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม

การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล

ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน ๑ แห่ง คือ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลทองมงคล

โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง

๑. โรงเรียนบ้านทองมงคล สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาต้อนต้น

๒. โรงเรียนบ้านวังยาว สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา

๓. โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น

๔. โรงเรียนบ้านในล็อค สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาปีตอนต้น

๕. โรงเรียนบ้านราษฎร์ประสงค์ สังกัด สพฐ. เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ประถมศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๑ แห่ง

วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สังกัดกรมอาชีวศึกษา เปิดสอนวิชาชีพ ระดับ ปวช. - ปวส.

สถาบันและองค์กรทางศาสนา แบ่งเป็น วัด ๔ แห่ง และสำนักสงฆ์ ๓ แห่ง

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

สำนักสงฆ์

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

สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมี ๒ แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านทองมงคล
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทองมงคล

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ที่พักสายตรวจ ๑ แห่ง
๒. ศูนย์ประสานงานความปลอดภัยประจำท้องถิ่น ๑ แห่ง

ยาเสพติด

มีผู้เสพยาเสพติด แต่ได้รับการบำบัด พร้อมทั้งมีการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้เข้ารับการบำบัด

การสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลทองงคล ได้ดำเนินการด้านการสงเคราะห์ ดังนี้

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

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

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

การไฟฟ้า

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาพเข้าถึงทุกหมู่บ้านมีจำนวนประชากร ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๓,๘๑๒ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ ของครัวเรือนทั้งหมด

การประปา

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

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้านการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ มะพร้าว ยางพารา ปาล์มน้ำมัน สับปะรด ข้าว ดังนี้

- จำนวนพื้นที่เกษตรกร จำนวน ๒๗๗,๑๒๖ ไร่
- มะพร้าว พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๘,๖๕๓ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๘,๖๕๔ ตัน
- ยางพารา พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๒๑,๐๕๓ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๔,๐๐๒ ตัน
- ปาล์มน้ำมัน พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๗,๐๒๗ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๒๐,๔๑๓ ตัน
- ข้าว พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๓๘ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๒๐.๑๐ ตัน
- สับปะรด พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๒,๗๔๐ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๔,๕๐๘ ตัน
- ทุเรียน พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๑,๐๐๔ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๒๔๗ ตัน
- กาแฟ พื้นที่ปลูกทั้งหมด ๔๐๘ ไร่ ปริมาณผลผลิต ปี ๒๕๖๗ (ตัน) ๑๑๐.๐๙ ตัน

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรอำเภอบางสะพาน ณ มกราคม ๒๕๖๘

๖.๒ การประมง

- ในเขตตำบลทองมงคล อยู่นอกพื้นที่การทำประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

- ในตำบลทองมงคลมีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ รวม ๕๗๒ ราย

- โคเนื้อ ๗๘๔ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อ จำนวน ๑๗๑ ราย
- ไก่พื้นเมือง ๑๑,๔๐๕ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่ จำนวน ๓๒๘ ราย
- สุกร ๕๖๔ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงสุกร จำนวน ๒๖ ราย
- กระบือ ๓ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงกระบือ จำนวน ๒ ราย
- ไก่ไข่ จำนวน ๒,๗๓๔ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงกระบือ จำนวน ๓๖ ราย
- ไก่ลูกผสม จำนวน ๖๔ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงกระบือ จำนวน ๒ ราย
- เป็ดเทศ จำนวน ๒๑๑ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงกระบือ จำนวน ๑๓ ราย
- เป็ดไข่ จำนวน ๕๙ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงกระบือ จำนวน ๔ ราย
- แกะ ๑๗ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงแกะ จำนวน ๑ ราย
- แพะ ๕๓๖ ตัว จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงแพะ จำนวน ๑๕ ราย

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางสะพาน ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๘

การบริการ

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีหน่วยบริการประกอบด้วย

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

การท่องเที่ยว

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ๓ แห่ง คือ

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

การอุตสาหกรรม

มีโรงงานอุตสาหกรรม ๑ แห่ง (บริษัททองมงคล อุตสาหกรรม น้ำมันปาล์ม จำกัด)

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีอาชีพดังนี้

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

แรงงาน

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประชากรส่วนใหญ่ทำงานด้านการเกษตรในพื้นที่ มีบางส่วนที่ประกอบอาชีพในหน่วยงานเอกชน และรัฐบาล และปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยในการประกอบอาชีพมากขึ้น

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีความหลากหลายของการนับถือศาสนาของประชาชนในพื้นที่ ประชาชนในพื้นที่ประมาณร้อยละ ๙๕ นับถือศาสนาพุทธ และอีกประมาณร้อยละ ๕ นับถือศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์

วัดและสำนักสงฆ์ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ประกอบด้วย

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

ประเพณีและงานประจำปี

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีการจัดงานประเณี และงานประจำปี ประกอบด้วย

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

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาวรรณกรรมพื้นบ้าน (บทร้องพื้นบ้าน (เพลงกล่อมเด็ก) นางชูชีพ อยู่ยงค์)

๒. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาศิลปะการแสดง (ดนตรี (กลองยาว) นายมณี มีนาม)

๓. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขางานช่างฝีมือดั้งเดิม (เครื่องจักสานหวายบ้านห้วยเกรียบ นายเกษม เพ็งบัวแก้ว และนายสว่าง อยู่เอียด)

๔. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาแนวปฏิบัติทางสังคม พิธีกรรมและงานเทศกาล เรื่อง ขนบธรรมเนียมประเพณี (สารทเดือนสิบ(ชิงเปรต) นายสมศักดิ์ ประพันธ์บัณฑิต)

๕. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล (เรื่องการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน หมอจับเส้น นายภิรมย์ ไหมทอง)

๖. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล (เรื่องการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน เกี่ยวกับเรื่องสมุนไพร นายจำนงค์ เดชใหญ่)

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

ทรัพยากรธรรมชาติ

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

ป่าไม้

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

ภูเขา

ทิศตะวันตกขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีพื้นที่ติดกับเทือกเขาตะนาวศรี เป็นแนวภูเขาที่ทอดยาวตามแนวภูมิประเทศของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาสภาพความสมดุลของสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ดิน หรือแหล่งน้ำธรรมชาติ การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์ การส่งเสริมการปลูกป่า การปรับปรุงภูมิทัศน์ การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกแก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างที่แท้จริง

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๕. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ

๙. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมที่ดี

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน

๑๑. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโภชนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

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

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใด ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

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

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้ม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

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

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชนต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ใช้เพื่อวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลัง และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

กรอบแนวความคิด ทฤษฎี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอัตรากำลังคนในภารรวมขององค์กรซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า " เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าใด และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มี

คุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ”

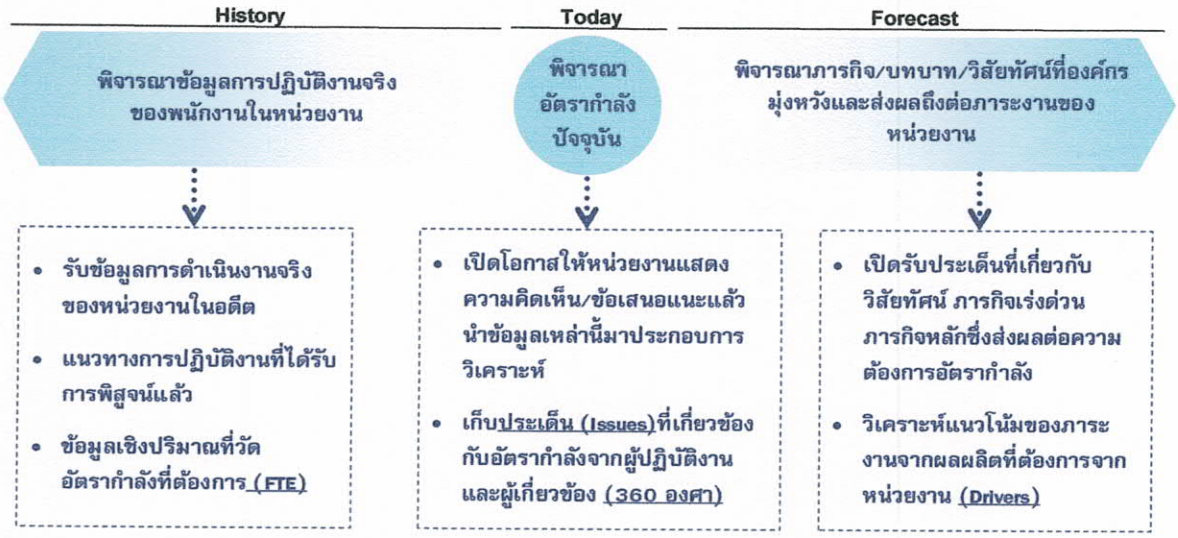
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

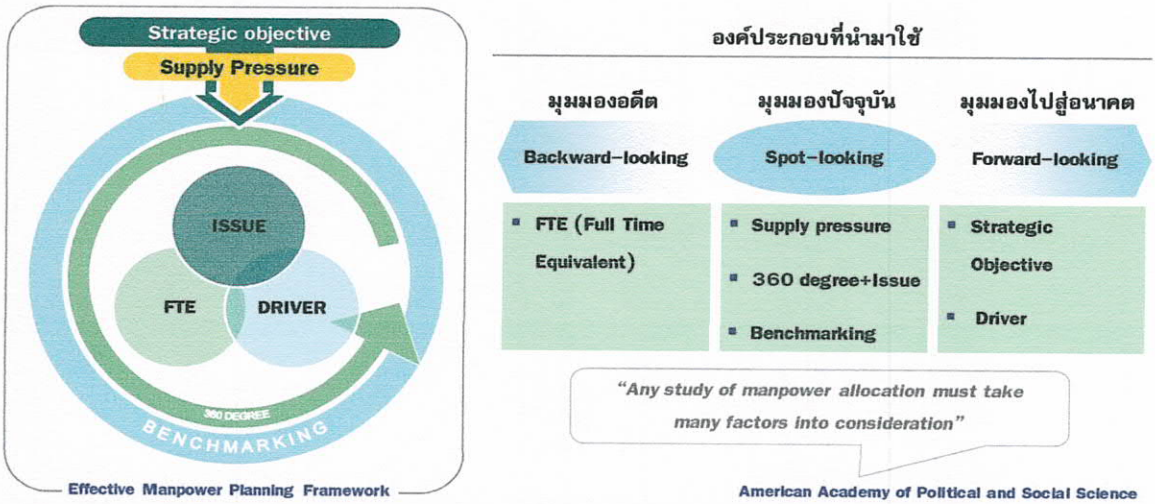
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน

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

มิติข้อมูลในอดีต

พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน

- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต
- แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว
- ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ

มิติข้อมูลในปัจจุบัน

พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน

- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแล้วข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์
- เก็บประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มิติข้อมูลในอนาคต

พิจารณาภารกิจ บทบาท วิสัยทัศน์ที่องค์กร มุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน

- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วนภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง
- วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน ดังนั้น การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา

การพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล พิจารณาคุณสมบัติการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลเป็นสำคัญ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐ (๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖,๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

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

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

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

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

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนำมาคำนวณ ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

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

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

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

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

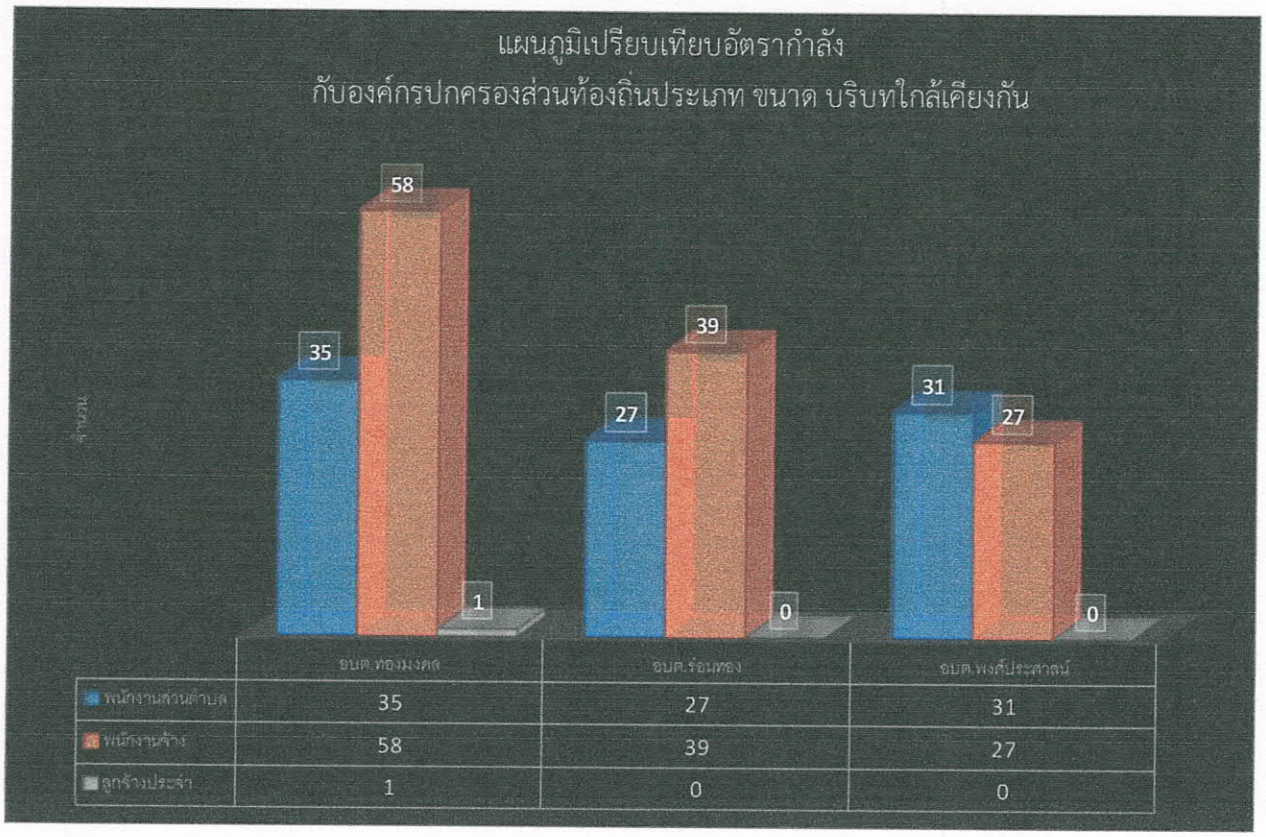
เรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น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

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

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

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

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



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

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานีอนามัย

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early

Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนทองมงคล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

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

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

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

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

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

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

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

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

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

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างที่แท้จริง

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๕. ส่งเสรนิมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ

๙. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมที่ดี

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน

๑๑. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโภชนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรวบรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

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

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใด ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

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

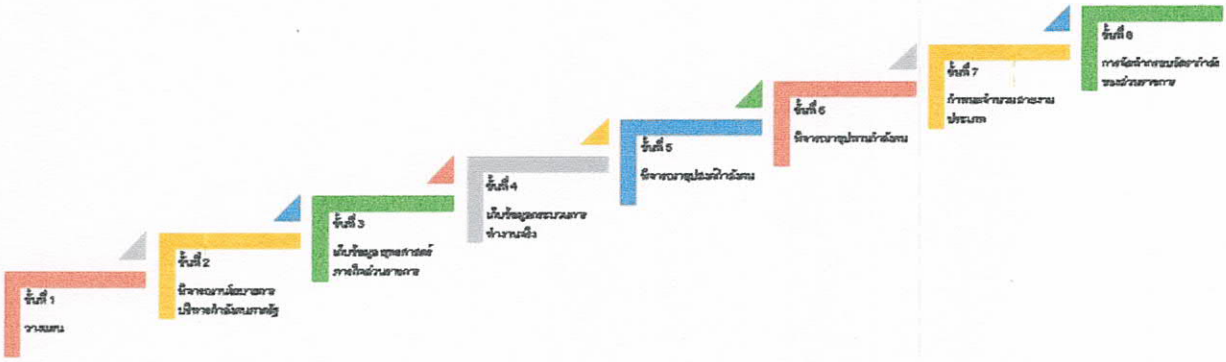
๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แบบบันได ๘ ขั้น



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

<u>ขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบ</u>

- งานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานกฎหมายและคดี
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการศึกษา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

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

- **ฝ่ายการเงินและบัญชี**

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

- **ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

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

- **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

งานจัดเก็บรายได้ถือเป็นงานที่ต้องพัฒนา ต้องวางแผนกำหนดเป้าหมายในการจัดเก็บ ในอดีตการจัดเก็บรายได้ถือว่าเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากนัก ไม่ต้องออกเก็บนอกสถานที่ มีการประชาสัมพันธ์ไม่มากนักเพราะมีประชากรน้อยแหล่งทำมาหากินและสถานประกอบการน้อยการจัดเก็บใช้เวลาไม่ค่อยมากนัก แต่ในปัจจุบันในการจัดเก็บรายได้ต้องใช้เวลามากการจัดเก็บรายได้ต้องวางแผนการจัดเก็บรายได้ และมีการประชาสัมพันธ์ และการออกเก็บรายได้นอกสถานที่ ต้องใช้เวลามากขึ้นและยุ่งยากมากขึ้น เพื่อให้งานจัดเก็บรายได้มีประสิทธิ์ภาพมากขึ้น ปัจจุบันนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับคำสั่งมอบหมาย / แบ่งงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตอลดเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
  นายมานิตย์ ชื่นจิตร์
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
  นายบุญส่ง โพธิ์ทอง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. บริหารงานทั่วไป

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
  นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์

๒. งานเลขานุการ และจัดการทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (นางสาวศศิธร จะวะอรรถ)
- พนักงานขับรถยนต์ (นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม)
- คนงาน (นายมนัสชัย มีนาม)
- นักการ ภารโรง (นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย)
- คนงาน (ยาม)

๓. งานการเจ้าหน้าที่

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

๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

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

๕. งานนิติการ

- นิติกรชำนายการ (นายจักรกริช ทับทิม)

๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

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

๗. งานการศึกษา

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

๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (นายสถาพร นุชนงค์)
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายสมเกียรติ แย้มผอบ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายธีระพงษ์ ทองดี)
- คนงาน (นายภัทรศัย แช่มเทศ)
- คนงาน (ว่าง)

งานการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
๖. คนงาน (นางสาวจีระประภา คันธราช)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครูผู้ช่วย
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
๕. คนงาน (นางมุกสุภค รักษ์แดง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์

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

ศูนย์พัฒนาเล็กเล็กบ้านทองมงคล

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

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
(นางสาวสุนันญา ม่วงทอง)

ฝ่ายการเงินและบัญชี

๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
(นางสาวอ้อมใจ พรหมลาศ)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (นางสาวกัลยาณี พร้อมสุข)
๓. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ว่าง)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวณัฐมฑ์ ยันตะสี)

หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

๒. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (นางสาวญาดาวดี ส่องสว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (นางสาวรวิกานต์ เหมยน้อย)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. คนงาน (ว่าที่ร้อยตรีหญิงประกายแก้ว สาลี)

๒. พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ลูกจ้างประจำ

๓. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นางสาวสาวิตรี ประสงค์)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร์)

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (นายกฤษณะ โคมแก้ว)

๒. วิศวกรรมโยธาปฏิบัติการ / ชำนาญการ (อยู่ระหว่างร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)

๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (นางมาลัย พรหมรักษ์)

๔. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ)

๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (นายสุขสันต์ คงลา)

๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี)

๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายสุรินทร์ ทองกิ้ม)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (นายนที ไชยะ)

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวกนกวรรณ คำแฝง)

๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (นายศรชัย แสงสุวรรณ)

๘. พนักงานขับรถยนต์ (นายวิรัตน์ ภุมมาหมั่น)

พนักงานประเภท ทั่วไป ประกอบด้วย

๑. คนงาน (นายชาตรี พุกสอย)

๒. คนงาน (นายสหรัถ พรหมชนะ)

๓. คนงาน (นายประเสริฐ สุดปรางค์)

๔. คนงาน (นายอนุรักษ์ กาหลง)

๕. คนงาน (นางอรุณ กาหลง)

๖. คนงาน (นายวิทวัส หนูคง)

๗. คนงาน (นายสมพร ศรีสุวรรณ์)

๘. คนงาน (นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเอี่ยม)

๙. คนงาน (นางสาวสายบัว จวงจันทร์)

๑๐. คนงาน (นายคมสัน ขาวดี)

๑๑. คนงาน (นายประวิทย์เชฏฐ์ มีนาม)

๑๒. คนงาน (นางสาวณัฏนรี ปานพันธ์)

๑๓. คนงาน (นายสุรศักดิ์ คำแฝง)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)

๒. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (นางสาวอาภาภรณ์ มะลินจันทร์)

๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ / ชำนาญการ

๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (นางสาวหัสสา ปี่แก้ว)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (นายศิริพร ศรศาสตร์)

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง)

๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (นายแย้ม ผลเต็ม)

๔. คนสวน (ว่าง)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางวรรณา โสพระขรรค์)

๖. พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. แม่บ้าน (นายอภิสิทธิ์ สุขมาก)

๒. คนงาน (นายไพโรจน์ สินธุมาศ)

๓. คนงาน (ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (นางสาวขวัญเมือง บุตรพุ่ม)

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

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

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

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

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

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเกษียณอายุ และการเกษียณอายุราชการ

○ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภท (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาแนวทางในการรองรับกรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกษียณ

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

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

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

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

○ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) เกษียณอายุ

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้พิจารณาแนวทางในการรองรับกรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุ ดังนี้

๑. มอบหมายหน้าที่ให้พนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปฏิบัติหน้าที่ทนพลางก่อน ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๒. ประกาศสรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน / สายงานและประเภทตำแหน่ง

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

➢ พนักงานส่วนตำบล

ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลได้ ดังนี้

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

➢ ลูกจ้างประจำ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

➢ พนักงานจ้าง

ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภททั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

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

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงคีให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เกลี่ยนกำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีนความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำลทองมงคล และงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดนสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

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

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

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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

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

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ

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

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังและการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุป ดังนี้

- ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พร้อมกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
- ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมน ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลโดยรวม
- กำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนให้ทรัพยากบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
- ทำให้เกิดความจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่งกิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

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

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

➢ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

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

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

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

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

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมาขึ้น
- บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น
- มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

➢ **กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก**

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

➢ **แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด**

- **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ภาคกลาง**

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

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว การค้าการลงทุน และการบริการและการพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ และโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาลโดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาวะ สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม และพัฒนาศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓

อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโนงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ – ใต้ และตะวันออก – ตะวันตก

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕

บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒

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

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

วิสัยทัศน์

ฐานเพื่อการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยว

พันธกิจ

๑. สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

๒. เพิ่มผลผลิตด้านการเกษตรและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๔. สร้างระบบเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดน

๕. ลดปัญหาความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง

เป้าประสงค์

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการค้าและการลงทุน

๒. ทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น

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

ตัวชี้วัดผลสำเร็จหลัก Key Performance Indicators : KPI ที่ตอบสนองต่อประเด็กความท้าทาย

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรภาคเกษตรกรรม เพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตที่เชื่อมโยงการค้าและการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ บริหารจัดการและฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการสินค้าด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ ๒ สร้างความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เพิ่มศักยภาพทางการค้า การท่องเที่ยวและเชื่อมโยงการค้าและการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมชุมชนสีเขียวเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามวิถีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาศักยภาพด้านการตลาด การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ พัฒนาศักยภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

* กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของอุตสาหกรรม

* กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ และสร้างโอกาสในการค้าการลงทุน

ยุทธศาสตร์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่า สับปะรด มะพร้าวที่หนึ่งของโลก สังคมแห่งมิตรไมตรี ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่าบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัด

๒. ผลักดันจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันการผลิต การแปรรูป สับปะรด มะพร้าว และสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลก

๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด่านสินขร

๔. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นสังคมที่มีความมั่นคงและมีคุณภาพตามวิถีและภูมิปัญญาไทย

๕. สร้างความสมดุลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว

๒. เพิ่มขีดความสามาระในการแข่งขันในภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม

๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าชายแดน

๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวรชายแดน

๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานรากการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>

๑. <u>เสริมสร้างความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสู่นานาชาติกลยุทธ์</u>

๑.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นลักษณ์ของจังหวัดให้มีคุณภาพ

๑.๒เสริมสร้างคุณภาพการท่องเที่ยวบนความหลากหลาย ความปลอดภัยและความคุ้มค่า

๑.๓พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานสากล

๑.๔ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการของจังหวัด ภาครัฐ และเครือข่ายการท่องเที่ยว

๑.๕สร้างเสริมระบบข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว

๑.๖พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๒. เสริมสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิต การแปรรูป และการตลาดเป็นสินค้าเกษตรคุณภาพสูง

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการผลิต สับปะรด มะพร้าว และสินค้าเกษตรเพื่อการบริโภคและส่งออก

๒.๒ พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูป และการตลาด สับปะรด มะพร้าว ประมง ปศุสัตว์ และสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริโภคและการส่งออก

๒.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่สร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคการเกษตรให้มีความเข้มแข็ง

๒.๔ สร้างเสริมและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรอินทรีย์

๓. ยกระดับศักยภาพด่านสิงขร สร้างการเติบโตการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวเชื่อมต่อประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค

กลยุทธ์

๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓.๓ ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๓.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน / องค์กรในอาเซียน

๓.๕ ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

๔. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามชีวิตภูมิปัญญาไทย

กลยุทธ์

๔.๑ เสริมสร้างสังคมแห่งการมีสุขภาวะที่ดี

๔.๒ ยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ

๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว และชุมชน

๔.๔ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติด และการค้ามนุษย์

๔.๕ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๖ เสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะ

๔.๗ เสริมสร้างการป้องกันและลดอุบัติเหตุในการคมนาคม

๕. ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์

๕.๑สร้างเสริมการอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และป้องกันปราบปรามผู้ที่กระทำผิดกฎหมาย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

๕.๔สร้างเสริมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง

๕.๕เสริมสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล

๕.๖ลดปริมาณขยะและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ และของเสียอันตราย

๕.๗ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ " เมืองแห่งการท่องเที่ยว วิถีเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน "

พันธกิจ

๑. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ การเกษตร และการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งและแข่งขันได้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล และเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

๕. พัฒนาองค์กรและสร้างเครือข่ายการพัฒนาทุกภาคส่วนให้ทันสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖. พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบการบริหารสาธารณะ และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมรายได้และการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสังคม การศึกษาและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ "ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต"

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโภชนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๗. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

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

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใด ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

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

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑.แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิฯ

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้ม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบลบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้ามีไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๑.๔ ปัญหาการระบายน้ำ

๑.๕ ปัญหาการไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร

๓. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๓.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๓.๓ ขาดแคลนน้ำสะอาดในการอุปโภค – บริโภคตลอดปี

๓.๔ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๕ ขาดการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ การให้บริการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ การส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการยังไม่ทั่วถึง

๔.๓ ปัญหาการป้องกันและการแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคเอดส์

๔.๔ ขาดการส่งเสริมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ในชุมชน

๔.๕ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔.๖ ปัญหาการเกิดโรคระบาดในพื้นที่

๔.๗ ปัญหาเรื่องโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๘ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๙ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ปัญหาน้ำเสียจากสารพิษที่ฉีดฆ่าแมลงในพืชผลทางการเกษตรของเกษตรกรและน้ำเสียจากการเลี้ยงสัตว์

๕.๒ ปัญหามลพิษจากโรงโม่หินศิลาทองตำบล พงศ์ประศาสน์ การระเบิดหินทำให้มีฝุ่นละอองและเกิดเสียงดัง

๕.๓ ปัญหาการบุกรุกที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ และที่สาธารณะ

๕.๔ น้ำในลำห้วยตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุมและไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้ในช่วงฤดูแล้ง และในฤดูฝนน้ำระบาย ไม่ทัน ทำให้น้ำไหลท่วมพืชผลการเกษตรและบ้านเรือนของราษฎร

๕.๕ ปัญหาการถมที่ดินทับทางเดินน้ำตามธรรมชาติ

๕.๖ ปัญหาไฟไหม้ป่า

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง

๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๖.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองที่ยังไม่ทั่วถึง

๖.๔ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๖.๕ ขาดการจัดทำและปรับปรุงข้อมูลของ อบต. ให้เป็นปัจจุบัน

๖.๖ ปัญหาการวางแผนระบบบริหารจัดการ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ ช่วยเหลือให้ประชาชนมีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มและขยายเขตไฟฟ้าให้ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

๑.๔ แก้ไขปัญหาการระบายน้ำให้ทัน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุน และอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ให้มีการส่งเสริมด้านการตลาด

๓. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๑ จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๒ ปรับปรุงแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้ประชาชนสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๓ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ / ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน / ทุกหลังคาเรือน และจัดให้มีระบบประปาน้ำสะอาดทุกหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ จัดให้มีการบริการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างทั่วถึง

๔.๒ จัดให้มีการส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการอย่างทั่วถึง

๔.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด / โรคเอดส์ และโรคระบาดในพื้นที่

๔.๔ จัดให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง

๔.๕ ให้มีการรณรงค์ป้องกันและกำจัดโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๖ จัดให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ และไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

๔.๗ จัดให้มีการส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้ในชุมชน

๔.๘ จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำ

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕.๔ ป้องกันการบุกรุกที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ และที่สาธารณะ

๕.๕ อบรมให้ความรู้การป้องกัน และดับไฟป่า

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖.๓ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้

๖.๔ จัดทำและปรับข้อมูลของ อบต.ให้เป็นปัจจุบัน

๖.๕ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครองแก่ประชาชนในพื้นที่

๖.๖ จัดวางระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

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

ดังนั้น งานบริหารงานบุคคลจึงเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้ผู้บริหาร นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analsis) ได้แก่

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

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

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analsis)

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

๒.๒ **T** มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

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

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

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

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

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

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๗) จัดการให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๘) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๙) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๒) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๔) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) การบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๗) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๙) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

(๑๐) การจัดให้มีฌาปนสถาน

(๑๑) การบำรุงรักษาและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๑๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

(๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๗) การควบคุมอาคาร

(๘) การจัดให้มีที่จอดรถ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๕) ให้มีการจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๙) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๔) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๖) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การเบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตราการป้องกัน

(๘) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๙) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลมีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๔ อัตรา

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างที่แท้จริง

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๕. ส่งเสรนิมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๘. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ

๙. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมที่ดี

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้แก่ประชาชน

๑๑. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสายงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโภชนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑.การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ้มครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบ และนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

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

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใด ปลอดทุจริต และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ
พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๙. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ / แนวทาการพัฒนา

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

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาคนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๙. สภาพแวดล้อมในตำบลทองมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้ม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑๔. การคมนาคมสะดวก

๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนภาคประชาชนได้อย่างเต็มที่

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล สร้างเอกลักษณะระดับพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรยกระดับภาคเกษตรสู่กลุ่มเกษตรต้นแบบ

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดการผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมและเยาวชน

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอลบคลุมในพื้นที่ตำบลทองมงคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

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

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการบริหารงานดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานเลขานุการ และงานจัดการงานทั่วไป - งานบริหารงานคุลค - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานควบคุมภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานเลขานุการ และงจัดการงานทั่วไป - งานบริหารงานคุลค - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานควบคุมภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้อ ๑. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์กลางการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กก่อนปฐมวัย ฯ ข้อ ๒. ส่งสเริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ฯ ข้อม ๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๔. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน ข้อ ๕. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อ ๑. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพหลัก อาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์ OTOP ข้อ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้มีทักษะ ฯ ข้อ ๓. ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ฯ ข้อ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ข้อ ๕. ส่งเสริมด้านสวัสดิการ ฯ ข้อ ๖. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง ฯ ข้อ ๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบ ฯ ข้อ ๑๐. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมและสิ่งแวดล้อม ฯ ข้อ ๑๑. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนใช้พลักงานทดแทน ฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านกีฬาและสาธารณสุข ข้อ ๑. ส่งเสริม พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ ฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารตามหลักธรรมภิบาล ข้อ ๑. พัฒนาด้านบุคคล ข้อ ๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณี และคุณภาพชีวิต”

พันธกิจการพัฒนา

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

จุดหมายเพื่อการพัฒนา

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



ที่ ปข ๗๓๗๐๑/ ที่ทำการองค์การบริ คล
๑๖๐ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลทองมงคล

อำเภอบางสะพาน ปข ๗๗๒๓๐

พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ส่งประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปีองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อ้างถึง มติประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗

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

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางส จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ และในการป คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวัน พุธที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒ ได้มีมติเห็นชอบ ร่าง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวั ประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ แล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ได้ดำเนิน การประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อ บริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำลอง แก้วไทรนันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

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

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญส่ง โพธิ์ทอง
สำนักงานปลัด									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอรทัย พุทธานุ
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุธิดารัตน์ นพคุณ
๗	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรกริช ทับทิม
๘	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๙	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐฐยาน์ แก้วขำ
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสถาพร นุชนงค์
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางศิริลักษณ์ ชุลี
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธัญญลักษณ์ แสงทอง
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรพิมล ภู่เขียว
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธาณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีระพงษ์ ทองดี
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศศิธร จะวะอรรถ
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพัชริญา บัวผัน
๑๘	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเกียรติ แย้มผอบ
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมนัสชัย มีนาม
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจีระประภา คันธราช
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภัทรศัย แซ่มเทศ
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมุกสุภัค รักษ์แดง
๒๔	คนงาน(ยาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๒๕	นักการ - ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์									
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๒๘	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเพ็ญนิภา พรรณนา
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค									
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑				ว่างเดิม
๓๒	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอัญชลี ทองดี
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปุญญาพัฒน์ อย่างสง่า
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอนงค์นาฏ ไชยเดช
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปวีณา ศรีวิเชียร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์									
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๓๗	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างระหว่างร้องขอให้ กสถ.เปิดสอบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอภิชญา สิวะสุเมธ
พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกาญจนา ทองธาตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล									
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๔๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง									
๔๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง
๔๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอ้อมใจ พรหมลาศ
๔๗	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัลยาณี พร้อมสุข
๔๙	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวญาดาวดี ส่องสว่าง

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

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๙	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายสุรศักดิ์ คำแฝง
๘๐	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางอรุณ กาหลง
๘๑	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายประวิทย์เชฏฐ์ มีนาม
๘๒	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายชาตรี พุกสอย
๘๓	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางสาวณัฏนรี ปานพันธ์
๘๔	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายคมสัน ขาวดี
๘๕	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายสมพร ศรีสุวรรณ์
๘๖	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางสาวสายบัว จวงจันทร์
๘๗	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเอี่ยม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๘๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๘๙	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอาภาภรณ์ มะลินจันทร์
๙๐	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๙๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวหัสสา ปี่แก้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๙๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริพร ศรศาสตร์
๙๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวรรณา โสพระขรรค์
๙๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายแย้ม ผลเต็ม
๙๗	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	+๑	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
๙๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภิสิทธิ์ สุขมาก
๙๙	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐๐	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	นายไพโรจน์ สินธุมาศ
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๑๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวขวัญเมือง บุตรพุ่ม

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลังปรับปรุงตำแหน่ง

อบต.ทองมงคล

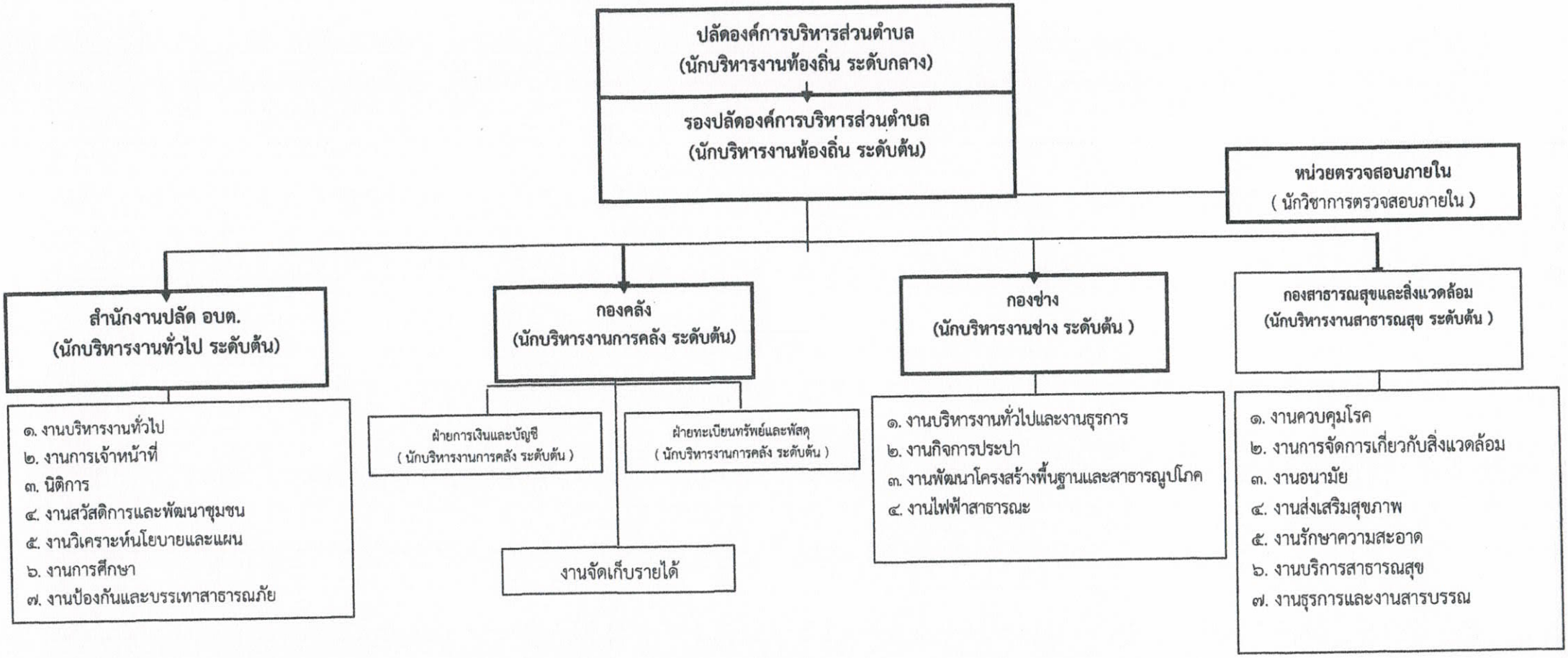
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๒๙.๖๘	๓๐.๓๗	๓๒.๕๙	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (อบต.ทองมงคล)																	๗๒,๐๐๐,๐๐๐	๗๒,๕๐๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐,๐๐๐	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๒๑,๓๗๓,๐๙๕	๒๒,๐๑๖,๐๓๗	๒๔,๑๑๓,๗๗๕	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	๒,๗๘๗,๗๐๙๕	๒,๘๗๑,๖๕๗	๓,๑๙๕,๒๗๕	
	รวม		๙๘	๗๑		๑๘,๖๐๒,๘๒๐	๕๕๐,๐๐๐	๙๓	๙๓	๙๘	๐	๐	๕	๕๒๔,๘๘๐	๕๕๙,๐๘๐	๑,๘๒๔,๑๒๐	๑๘,๕๘๕,๓๐๐	๑๙,๑๙๔,๓๘๐	๒๐,๗๖๘,๕๐๐	
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน: จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า: ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด: ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓): ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายรวม(๔): ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ (อบต.ทองมงคล)
๑	ปลัด อปท.	กลาง	๑	๑	๓๐,๘๖๐	๘๕๐,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๗,๓๖๐	๒๙,๒๘๐	๒๙,๒๘๐	๑,๐๙๕,๖๘๐	๑,๐๙๕,๙๖๐	๑,๑๐๕,๒๕๐	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์
๒	รองปลัด อปท.	ต้น	๑	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๕,๔๘๐	๒๖,๐๘๐	๒๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๙๓,๓๖๐	นายบุญส่ง โพธิ์ทอง
	สำนักปลัด																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๔,๙๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๐,๕๔๐	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑				๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๑	๑	๓๔,๕๓๐	๔๑๓,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๔,๙๖๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๔๗๑,๑๒๐	๔๘๗,๕๖๐	๕๐๔,๐๐๐	นางสาวอรทัย พุทธานุ
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐,๗๔๐	๓๖๔,๕๘๐		๑	๑	๑				๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๗๒๐	นางสาวสุธิดารัตน์ นพรัตน์
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๕,๗๗๐	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑				๑๒,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๗๒๐	นายจักรกริช ทับทิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๑	๑	๓๘,๕๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๕๔๐	๕๒๐,๕๖๐	๕๓๗,๐๐๐	๕๕๓,๔๔๐	นางสาวณัฐฐาน์ แก้วขำ
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๖๘๐		๑	๑	๑				๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	นายสถาพร นุชนงค์
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		ว่างเติม	๓๔๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	ว่างเติม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	๑	๑	๒๔,๕๖๐	๒๐๔,๗๒๐		๑	๑	๑				๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๖,๖๐๐	๓๓๘,๗๖๐	๓๓๑,๘๐๐	นางศิริลักษณ์ ชุติ
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ปวส.	๑	๑	๒๓,๗๒๐	๒๗๙,๘๔๐		๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๓,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๑,๑๒๐	๓๐๒,๘๘๐	๓๑๕,๐๐๐	นางสาวรัญญลักษณ์ แสงทอง
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑	๑	๒๑,๖๖๐	๒๕๙,๗๒๐		๑	๑	๑				๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๒๐	๑๑,๖๘๐	๒๗๐,๗๖๐	๒๘๑,๒๘๐	๒๙๒,๕๖๐	นางสาวพรพิมล ภู่เขียว
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑	๑	๑๖,๗๒๐	๒๐๐,๖๔๐		๑	๑	๑				๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	นางสาวศศิธร จะวะอรรถ
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๙๑,๐๔๐		๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	นางสาวพัชรินญา บัวผัน
๑๖	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ตรี	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๙๑,๐๔๐		๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	นายสมเกียรติ แย้มผลอบ
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑		กำหนดเพิ่ม					๑	๑			-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปวส.	๑	๑	๑๒,๗๖๐	๑๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑				๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	นายชีระพงษ์ ทองดี
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๒๐๐,๑๖๐		๑	๑	๑				๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๕,๗๖๐	นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๒๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวจีระประภา คันธราช
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายมนัสชัย มีนาม
๒๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายภัทรศัย แซ่มเทศ
๒๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวมุกสุภัค รักษ์แดง
๒๔	นักการ ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย
๒๕	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเติม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเติม
๒๖	คนงาน (ยาม)	ทั่วไป	๑		ว่างเติม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเติม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในสือค...																			
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเติม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
๒๘	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๔๘)	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๓,๙๓๐	๔๐๗,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสาวอัญชลี ทองดี
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ตรี	๑		ว่างเติม	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	ว่างเติม
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐		๑	๑	๑				๗,๗๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘๑,๐๐๐	๘๘,๕๖๐	๙๖,๔๘๐	นางอนงค์นาฏ ไชยเดช
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐		๑	๑	๑				๕,๖๘๐	๕,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	นางสาวปรีณา ศรีวิเชียร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์..																			
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเติม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
๓๓	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๔๙)	ครูผู้ช่วย	๑		ว่างเติม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ (อบต.ทองมงคล)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ตรี	๑	๑	๓๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	นางสาวอภิชญา สิวะสุเมธ
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๔,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวกาญจนา ทองธาตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์																			
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเติม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
๓๗	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๕๐)	คศ.๒	๑	๑	๓๕,๗๗๐	๔๑๗,๒๔๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสาวเพ็ญนิภา พรรณนา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ			ยุบเลิก			๑	๑				-๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล																			
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเติม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
๔๑	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๕๓)	ครู	๑		ว่างเติม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๓๒๐	๙,๓๖๐	๑๙,๑๖๐	๑๙,๐๘๐	ว่างเติม
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ			ยุบเลิก			๑	๑				-๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง													-	-	-	-	-	-	
๔๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๓,๕๕๐	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๗๖๐	๕๙๐,๘๘๐	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง
	ฝ่ายการเงินและบัญชี													-	-	-	-	-	-	
๔๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๕๖๐,๗๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	นางสาวอ้อมใจ พรหมลาศ
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๐,๔๕๐	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑				๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	นางสาวกัลยาณี พร้อมสุข
๔๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.			ยุบเลิก			๑	๑				-๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเติม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๖๓,๔๔๐		๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	นางสาวณัฐมณฑ์ ยันตะสี
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	นางสาวัญลักษณ์ หล้าลำปาง
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ป.ตรี	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ													-	-	-	-	-	-	
๕๒	นักจัดการงานทั่วไป	กลุ่มที่ ๒	๑	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐		๑	๑	๑				๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้													-	-	-	-	-	-	
๕๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๓๕๕,๗๒๐	-	-	๓๕๕,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ตรี	๑	๑	๑๖,๐๗๐	๑๙๕,๘๔๐		๑	๑	๑				๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	นางสาวสาวิตรี ประสงค์
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	๑	๑	๑๒,๒๑๐	๑๔๖,๕๒๐		๑	๑	๑				๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๖๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร์
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๕๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงประกายแก้ว สาลี
	ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ													-	-	-	-	-	-	
๕๗	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ต้น	๑		ว่างเติม	๓๗๗,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเติม
๕๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑		ว่างเติม	๓๔๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเติม
๕๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐		๑	๑	๑				๗,๔๕๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๓,๗๖๐	นางสาวญาดาวดี ส่องสว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๖๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	๑	๑	๑๗,๐๖๐	๒๐๔,๗๒๐		๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	นางสาวรวิกานต์ เหมยน้อย
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๖๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง													-	-	-	-	-	-	
๖๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๖,๓๓๐	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๗๒๐	๕๙๐,๗๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๓๗,๕๖๐	นายกฤษณะ โคมแก้ว
๖๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔,๑๓๐	๔๐๘,๗๒๐		๑	๑	๑				๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๒๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๗๒๐	นางมาลัย พรหมรักษ์

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ (อบต.ทองมงคล)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		ว่างเดิม	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๖๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑	๑	๓๗,๐๖๐	๒๐๔,๗๒๐		๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ
๖๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.ตรี	๑	๑	๓๕,๖๐๐	๓๘๗,๒๐๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๑๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	นายสุธสันต์ คงลา
๖๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๑	๑	๓๕,๖๐๐	๓๗๕,๒๐๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๗,๒๘๐	นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๓๒,๓๒๐	๑๔๗,๘๔๐		๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๕๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	นางสาวกนกวรรณ คำแฝง
๗๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวช.	๑	๑	๓๔,๒๐๐	๓๗๐,๔๐๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๘๘,๘๘๐	นายสุรินทร์ ทองกิ่ม
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ปวช.	๑	๑	๓๔,๐๕๐	๓๖๘,๖๐๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	นายนที ไชยะ
๗๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๓๑,๗๔๐	๓๔๓,๒๘๐		๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	นายวิรัตน์ ภูมมาหมั้น
๗๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑	๑	๙,๙๙๐	๑๓๙,๘๘๐		๑	๑	๑				๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	นายศรชัย แสงสุวรรณ
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๗๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสุรศักดิ์ คำแฝง
๗๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายประเสริฐ สุดปรางค์
๗๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสหรัถ พรหมชนะ
๗๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางอรุณ กาหลง
๗๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอนุรักษ์ กาหลง
๘๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายวิทวัส หนูคง
๘๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายประทีษ์เชษฎ์ มีนาม
๘๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวณัฐนรี ปานพันธ์
๘๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายชาตรี พุกสอย
๘๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายคมสัน ขาวดี
๘๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสมพร ศรีสุวรรณ์
๘๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวสายบัว จวงจันทร์
๘๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางหนึ่งฤทัย ปลังเอี่ยม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													-	-	-	-	-	-	
๘๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๘๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐		๑	๑	๑				๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	นางสาวอาภาภรณ์ มะสันจันทร์
๙๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๔๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเดิม
๙๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖,๓๔๐	๑๓๖,๐๘๐		๑	๑	๑				๗,๔๔๐	๗,๗๒๐	๗,๘๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๒๘,๒๘๐	นางสาวหัสลา ปิ่นก้าว
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													-	-	-	-	-	-	
๙๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ตรี	๑	๑	๓๕,๕๕๐	๓๘๕,๙๐๐		๑	๑	๑				๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๗๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	นางสาวศิริพร ศรศาสตร์
๙๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ป.ตรี	๑		ว่างเดิม	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	ว่างเดิม
๙๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑	๑	๓๔,๘๙๐	๓๗๘,๖๘๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๙๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๘๘๐	๑๙๗,๗๒๐	๒๐๑,๑๒๐	นางวรรณา โสทระขรรค์
๙๕	คนสวน	ทักษะ	๑		ว่างเดิม	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑				-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๒๗,๗๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๙๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๐๗๐	๑๖๘,๘๔๐		๑	๑	๑				๖,๔๔๐	๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	นายแย้ม ผลเต็ม
๙๗	พนักงานขับรถยต์	ทักษะ	๑		กำหนดเพิ่ม					๑			๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๙๘	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอภิสิทธิ์ สุขมาก
๙๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายไพโรจน์ สินชุมาศ
๑๐๐	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน													-	-	-	-	-	-	
๑๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๙,๑๖๐	๒๒๙,๙๒๐		๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	นางสาวชวัญเมือง บุตรทุ่ม
														-	-	-	-	-	-	

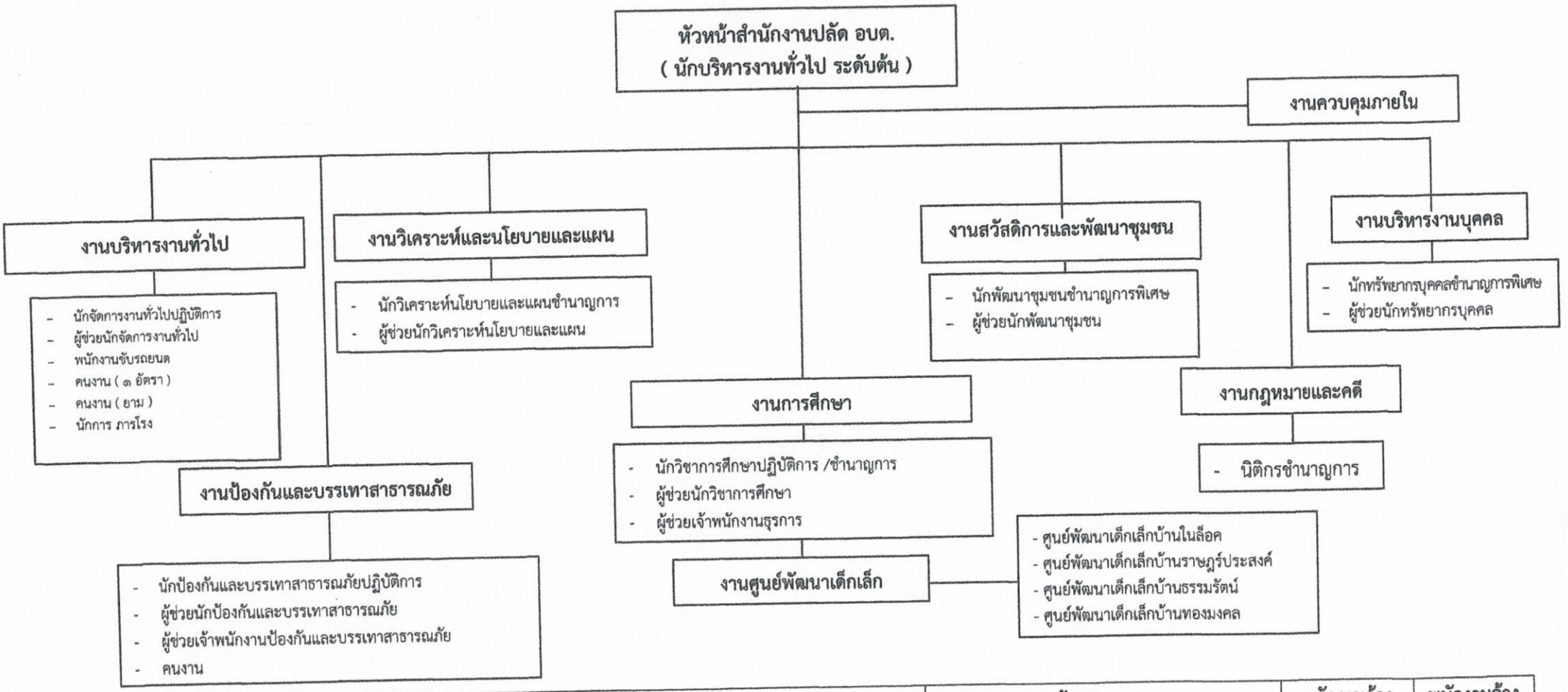
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอทองมงคล



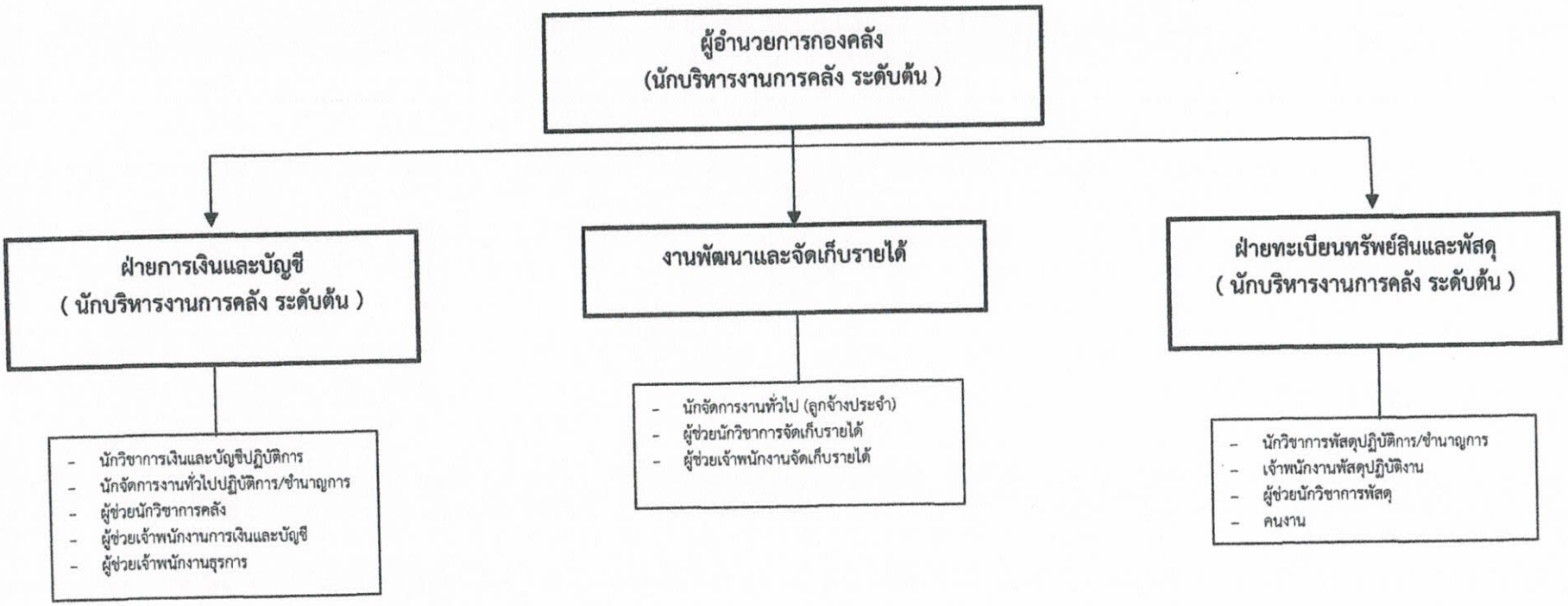
ประเภทตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	จ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ต้น	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวนอัตรา	๑	๑	๖	๕	๒	-	-	๑	-	๑	๓๕	๒๘
จำนวนผู้ครอง	๑	๑	๔	-	๒	๓	๕	-	๒	๑	๒๘	๒๒

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล



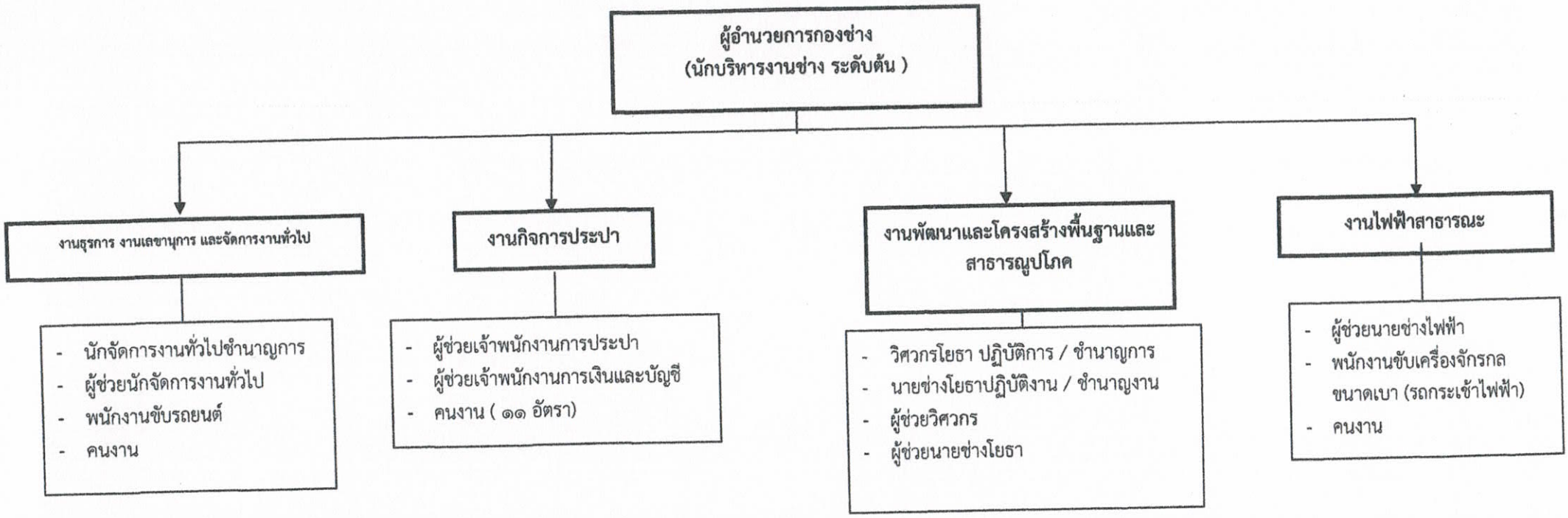
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ				ข้าราชการครู				พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓		
จำนวน	๑	๑	๒	-	-	๒	-	-	-	๑๔	๑๐
ผู้ครอง	๑	-	๒	๒	๒	-	-	๑	๑	๑๒	๖

โครงสร้างของกองคลัง



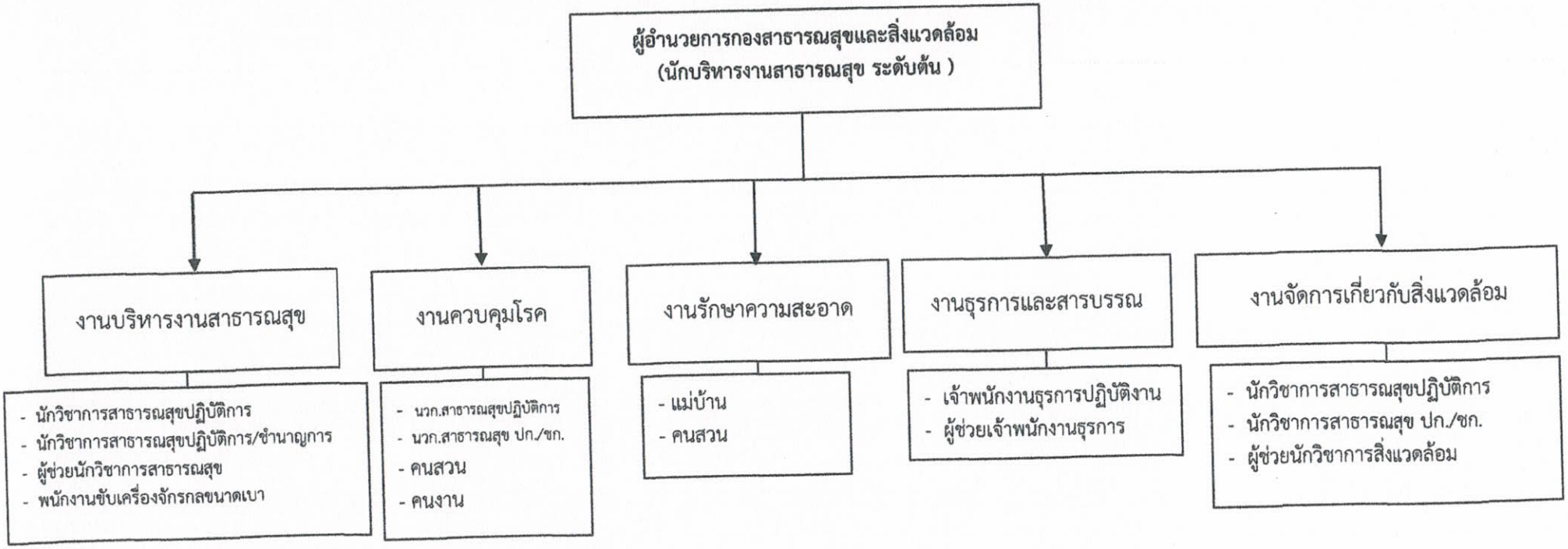
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างประเภททั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	-	-	
จำนวน	๓	๒	-	๑	๑	๑	๗	๒
ผู้ครอง	๒	-	-	๑	๑	๑	๕	๑

โครงสร้างของกองช่าง



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

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



*หมายเหตุ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มี ๒ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	๖	๓
ผู้ครอง	-	๑	๑	๑	๑	๓	๒

โครงสร้างงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) รักษาการหัวหน้าสถานศึกษา

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในล็อค

- ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ
- ครู วิทยฐานครูชำนาญการ
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์

- ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ
- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์ประสงค์

- ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ
- ครู
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล

- ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ
- ครู
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ครูผู้ดูแลเด็ก				พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ครูผู้ช่วย /คศ.๑/คศ.๒	ครูผู้ช่วย/คศ.๑	ครู คศ.๒	ครู คศ.๓		
จำนวน	๑	๑	๔	-	๑	๑	๕	๓
ผู้ครอง	๑	-	๒	-	๑	๑	๔	๑

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายมานิตย์ ชื่นจิตร์	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๙-๓-๐๐-๑๓๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๓๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๕๐,๓๒๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๑,๐๓๘,๓๒๐
๒	นายบุญส่ง โพธิ์ทอง	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง	๒๙-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๙-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔,๘๓๓,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔,๘๗๓,๒๐๐
๓	นางสาวบุญญารัสมิ์ ด่านอนุพันธ์	ร.ป.ม. สาขานโยบายสาธารณะ	๒๙-๓-๐๓-๒๓๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙-๓-๐๓-๒๓๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๔	นางสาวอรทัย พุทธานุ	ศิลปศาสตรบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์	๒๙-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๒๙-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	๔๓๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๕,๑๖๐
๕	นางสาวณัฐฐยาน์ แก้วชำ	บธ.บ.การบัญชี	๒๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการพิเศษ	๒๙-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	๔๖๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๐๐๐
๖	นางสาวสุธิดารัตน์ นพคุณ	ธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๒๙-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๙-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๗๑,๖๔๐	-	-	๓๗๑,๖๔๐
๗	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๓-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก. / ชก.	๒๙-๓-๐๓-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐	-	-	๓๙๕,๓๒๐
๘	นายจักรกริช ทับทิม	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๙-๓-๐๓-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๓-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๓๑,๖๔๐	-	-	๓๓๑,๖๔๐
๙	นางสาวรุ่งนภา บุญรุ่งเรือง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๙-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๑๐	นายสถาพร นุชนงค์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙-๓-๐๓-๓๔๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๓-๓๔๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นางศิริลักษณ์ ชุลี	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๙๔,๗๒๐	-	-	๒๙๔,๗๒๐
๑๒	นางสาวธัญญลักษณ์ แสงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๙,๘๔๐	-	-	๒๗๙,๘๔๐
๑๓	นางสาวพรพิมล ภู่เขียว	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๙,๙๒๐	-	-	๒๕๙,๙๒๐
๑๔	นายสมหวัง ปลั่งเอี่ยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๐,๑๖๐	-	-	๒๐๐,๑๖๐
๑๕	นายชีระพงษ์ ทองดี	ปวส.(เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๑๖	นางสาวศศิธร จุฉะอรรถ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๐,๖๔๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๗	นางสาวทัชชิญา บัวผัน	นิเทศศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๑,๐๔๐	-	-	๑๙๑,๐๔๐
๑๘	นายสมเกียรติ แย้มผลอบ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๙๑,๐๔๐	-	-	๑๙๑,๐๔๐
๑๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๒๐	นายมนัสชัย มีนาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวจีระประภา คันธราช	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง		-	คนงาน (ยาม)	-	-	คนงาน (ยาม)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวจุฑาสรณ์ ชาติชาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ - ภารโรง	-	-	นักการ - ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวมุกสุภัค รักษ์แดง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายภัทรศัย แซ่มเทศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในสื่อค												
๒๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-		-	-	-	-	-
๒๘	นางสาวอัญชลี ทองดี	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๒๙-๓-๐๒-๖๖๐๐-๐๔๘	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๙-๓-๐๒-๖๖๐๐-๐๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๔๐๗,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๙,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นางสาวปุญญาพัฒน์ อย่างสง่า	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๐	นางอนงค์นาฏ ไชยเดช	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๓,๖๘๐	-	-	๑๘๓,๖๘๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๓๑	นางสาวปวีณา ศรีวิเชียร	ครุศาสตร์บันฑิต สาขาสังคมศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
-												
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๓๓	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๒-๖๖๐๐-๐๔๙	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๙-๓-๐๒-๖๖๐๐-๐๔๙	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นางสาวอภิชญา สิวะสุเมธ	ครุศาตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๓๕	นางสาวกาญจนา ทองธาตุ	ครุศาสตร์บันฑิต สาขาสังคมศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมรัตน์												
๓๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๓๗	นางสาวเพ็ญนิภา พรรณนา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๙-๓-๐๓-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๙-๓-๐๓-๖๖๐๐-๐๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๔๓๗,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๙,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๒,๘๐๐	-	-	๑๓๒,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองมงคล												
๓๙	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๔๐	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๓-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	ครู	๒๙-๓-๐๓-๖๖๐๐-๐๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๒,๘๐๐	-	-	๑๓๒,๘๐๐
๔๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
๔๓	นางสาวสุนันญา ม่วงทอง	บธ.ม.สาขาการจัดการธนาคารและสถาบันการเงิน	๒๙-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๔๔	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๕	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๖	นางสาวกัลยาณี พร้อมสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔๗	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐	-	-	๓๙๕,๓๒๐
๔๘	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐	-	-	๓๙๕,๓๒๐
๔๙	นางสาวญาดาวดี ส่องสว่าง	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๙๙,๘๐๐	-	-	๓๙๙,๘๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๐	นางสาวฟ้ารุ่ง แสนสบาย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	266,760
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๕๒	นางสาวณัฐมนณ์ ยันตะสี	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๓,๔๔๐	-	-	๑๖๓,๔๔๐
๕๓	นางสาวกรวิกา ศรีสมุทร	ปริญญา (ห่วงโซ่และอุปทาน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔๖,๕๒๐	-	-	๓๔๖,๕๒๐
๕๔	นางสาววริกานต์ เหมยน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๐๔,๗๒๐	-	-	๒๐๔,๗๒๐
๕๕	นางสาวสาวิตรี ประสงค์	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๙๒,๘๔๐	-	-	๑๙๒,๘๔๐
๕๖	นางสาวอัญลักษณ์ หล้าลำปาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๗	ว่าง	-	-	ผู้เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๕๘	ว่าที่ร้อยตรีหญิงประกายแก้ว สาลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองช่าง												
๖๐	นายกฤษณะ โคมแก้ว	-	๒๙-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๖๑	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๒	นางมาลัย พรหมรักษ์	ธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๒๙-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๙-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖๓	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๗๗,๙๐๐	-	-	๓๗๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๔	นางสาวรุ่งทิวา พานิชชาติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรม	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๔,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๕	นายสุขสันต์ คงลา	วิศวกรรมโยธา		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา			ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๓๘๗,๒๐๐			๑๘๐,๐๐๐
๖๖	นางสาวกนกวรรณ คำแผง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๗,๘๔๐	-	-	๑๔๗,๘๔๐
๖๗	นางสาวศศิวิมล เอี้ยวงามดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการงานก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๕,๒๐๐	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๖๘	นายสุรินทร์ ทองกิ้ม	ปวส.สาขาช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๐,๔๐๐	-	-	๑๗๐,๔๐๐
๖๙	นายนที โชยะ	ปวช.สาขาไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๘,๖๐๐	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๗๐	นายวิรัตน์ ภูมมาหมั่น	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	๑๔๓,๒๘๐
๗๑	นายศรชัย แสงสุวรรณ	ปวส.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๙,๘๘๐	-	-	๑๓๒,๘๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๗๓	นายสหรัถ พรหมชนะ	ปวส.ไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายประเสริฐ สุดปรางค์	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นางสาวณัฏนรี ปานพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) สาขา การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นายอนุรักษ์ กาหลง	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	นายวิทวัส หนูคง	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นางอรุณ กาหลง	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	นายชาตรี พุกสอย	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายประวิทย์เชฏฐ์ มีนาม	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นายคมสัน ขาวดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	นายสมพร ศรีสุวรรณ์	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นางสาวสายบัว จวงจันทร์	ประถมศึกษา		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นางหนึ่งฤทัย ปลั่งเอี่ยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายสุรศักดิ์ คำแผง	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๘๖	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๘๗	นางสาวอาภาภรณ์ มะลินจันทร์	ปริญญาตรี สาขาสาธารณสุข	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐			
๘๘	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘๙	นางสาวหัสสา ปิ่นก้าว	-	๒๙-๓-๐๖-๔๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๙-๓-๐๖-๔๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙๐	นางวรรณา โสพระขรรค์	ปวส.เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๖๘๐	-	-	๑๗๘,๖๘๐
๙๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๙๒	ว่าง	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๓๒,๘๐๐	-	-	๑๓๒,๘๐๐
๙๓	นายแย้ม ผลเต็ม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๘,๘๔๐	-	-	๑๖๘,๘๔๐
๙๔	นางสาวศิริพร ศรสาสตร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๙๕	นายอภิสิทธิ์ สุขมาก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๖	ว่าง	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๗	นายไพโรจน์ สินธุมาศ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๙๘	นางสาวชวัญเมือง บุตรพุ่ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (แขวงวิชาการบัญชี)	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำงานบุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

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

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

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

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๔.๓ ด้านการบริหาร
๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๒.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๒.๒.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒.๒.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๓ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบครอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

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

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. การจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

๒. การทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน

๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

๔. กำหนดให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

๕. เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะในทุกตำแหน่ง

๖. จัดทำแผนงาน / โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร

๗. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

๘. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล

๙. จัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะที่จำเป็นและต้องการในการเป็นบริหาร

๔. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของ ผู้บริหารยุคใหม่

๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด

๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต

๓. สำรวจความพึงพอใจ / ความต้องการ ของข้าราชการต่อการจัด สวัสดิการต่าง ๆ

๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น

๕. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เท่าเทียม

๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องความต่อเนื่องชัดเจน

๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคลากรในการทำงาน

๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนะคติที่รักการเรียนรู้

๒. มีแผนการจัดการความรู้

๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากร

๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง

๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม