



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นำไปใช้เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่ปรับปรุง ซึ่งขณะนี้มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้ง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และสามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน | ๖ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๘ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๑๘ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๘ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๙ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๙ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๙ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๔๔ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๔๕ |

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

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กร มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพและปริมาณของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีดังนี้

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก. อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐาน

ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐° เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว ซึ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

| ประเภท | อบต.ทรงคนอง | อบต.บางยอ | อบต.บางกอบัว |
|-----------------|-------------|-----------|--------------|
| พนักงานส่วนตำบล | ๒๒ | ๓๐ | ๒๓ |
| ลูกจ้างประจำ | - | ๒ | ๑ |
| พนักงานจ้าง | ๕๘ | ๓๐ | ๓๘ |

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง แต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วน ตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้ พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๓.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๙ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความ สำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทรงคนองสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลด ความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น ลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทรงคนอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) แบ่งออกเป็น ดานต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๑.๒ ขาดความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ในการประกอบอาชีพ

๑.๓ ความเจริญถูกจำกัดด้วยผังเมือง

๒. ปัญหาด้านสังคม

๒.๑ ชุมชนขาดความเข้มแข็ง

๒.๒ เยาวชนมั่วสุมกับยาเสพติด

๒.๓ ไม่มีแหล่งงานรองรับคนว่างงาน

๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ น้ำประปาไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔.๒ น้ำบาดาลไม่สะอาดเพียงพอ
- ๔.๓ ลำคลองมีสภาพตื้นเขิน

๕. ปัญหาสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๕.๔ ปัญหาการทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง

๖. ปัญหาการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ในระบบการเมือง
- ๖.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖.๓ ผู้นำท้องถิ่นขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

๗. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ไม่มีโรงเรียนระดับอุดมศึกษาในพื้นที่
- ๗.๒ ขาดความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน ประชาชนและหน่วยงานของรัฐ
- ๗.๓ ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง

๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ๘.๑ เกิดภาวะน้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน
- ๘.๒ มีการสร้างบ้านเรือนรุกล้ำแม่น้ำลำคลอง
- ๘.๓ ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ จัดหาที่ดินทำกินให้กับประชาชน ที่ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง
- ๑.๒ ส่งเสริมความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ในการประกอบอาชีพ
- ๑.๓ ความเจริญถูกจำกัดด้วยผังเมือง

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- ๒.๒ ส่งเสริมให้เยาวชนเล่นกีฬาเพื่อห่างไกลยาเสพติด
- ๒.๓ จัดหาแหล่งงานรองรับคนว่างงาน

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด
- ๓.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๓.๓ ให้มีไฟฟ้าสาธารณะอย่างเพียงพอ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ให้มีน้ำประปาอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔.๒ ติดตั้งระบบกรองน้ำบาดาลอย่างเพียงพอ
- ๔.๓ ขุดลอกคูคลองที่มีสภาพตื้นเขิน

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - ๕.๑ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยอย่างเพียงพอ
 - ๕.๒ กำจัดแหล่งแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
 - ๕.๓ รณรงค์ให้ประชาชนไม่ทิ้งขยะลงแม่น้ำ
๖. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร
 - ๖.๑ ส่งเสริมความรู้ในระบบการเมือง การปกครองให้กับประชาชน
 - ๖.๒ ส่งเสริมโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
 - ๖.๓ ให้ผู้นำท้องถิ่นมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑ จัดตั้งโรงเรียนระดับอุดมศึกษาในพื้นที่
 - ๗.๒ ส่งเสริมร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน ประชาชนและหน่วยงานของรัฐ
 - ๗.๓ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง
๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
 - ๘.๑ ก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม
 - ๘.๒ ไม่ให้มีการก่อสร้างบ้านเรือนรुकล้าแม่น้ำลำคลอง
 - ๘.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลทรงคนองคือ “ทรงคนอง ประตูลู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นเด่น เป็นชุมชนรักสามัคคีมีคุณธรรม” การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองนั้น เป็นการสร้างความสามัคคีของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ รวมทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลทรงคนอง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้าง หรือปรับปรุง หรือซ่อมแซม หรือบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดินเท้า ฯลฯ
- การพัฒนาระบบจราจร
- การบูรณะระบบไฟฟ้าสาธารณะ

- การป้องกันน้ำท่วม การระบายน้ำ และการบุกรุกที่สาธารณะ
 - การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตรและระบบประปา
 - การจัดทำระบบสาธารณสุข
- ๒) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม
 - การป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมทั้งการป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
 - การส่งเสริมความสะอาดในชุมชนและสวนสาธารณะ
 - การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 - การส่งเสริมอาชีพ กลุ่มผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้า การจัดหาตลาดและการเพิ่มรายได้
 - การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ๓) ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- การส่งเสริมให้มีการจัดระเบียบชุมชน/สังคม
 - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
- ๔) ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ
- การส่งเสริมระบบการจัดการศึกษา
 - การส่งเสริมร่างกาย จิตใจ สติปัญญา กีฬาและนันทนาการ
 - การเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนมีนิสัยรักการอ่าน ตลอดจนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 - การส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ด้านการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ
- ๖) ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การสร้างจิตสำนึกในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 - การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร และสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น
 - การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
 - การปรับปรุงและพัฒนารายได้
 - การปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ
 - การดูแลสำนักงาน อาคารและสถานที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัย

คุณความในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าคุณ้องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๑.การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีศักยภาพและโอกาสที่ดีทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นประตูสู่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มีความหลากหลายทางชีวภาพ มีการผลิตสินค้าของชุมชนเพื่อการจำหน่ายอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตร เช่น ผัก ผลไม้ต่างๆ

๒. มีระบบการคมนาคมขนส่งทางบก เช่น ถนนกาญจนาภิเษก สะพานภูมิพล ส่วนการคมนาคมทางน้ำ มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน สามารถเชื่อมโยงสู่ภูมิภาคต่างๆ อีกทั้ง อยู่ใกล้การขนส่งทางอากาศ (ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ)

๓. มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ประเพณีแห่ธง - ธงตะขาบ ประเพณีสงกรานต์ ซึ่งเป็นประเพณีที่คนรู้จักทั้งในและนอกประเทศ

๔. มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะพื้นที่ป่าไม้ หรือที่เรียกว่าปอดกรุงเทพฯ

๕. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. มีปัญหาความเสื่อมโทรม ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สภาพการเปลี่ยนแปลงในระบบนิเวศน์ ผลกระทบจากการพัฒนาอุตสาหกรรม การขยายชุมชนเมืองโดยรอบ น้ำทะเลหนุน ก่อให้เกิดปัญหาเช่น น้ำเค็มเป็นระยะเวลานาน มลพิษทางน้ำและขยะมูลฝอย

๒. มีประชากรแฝง ซึ่งประชากรเหล่านี้ขาดความรู้สึกรู้สึกในการเป็นเจ้าของและขาดความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และเป็นการเพิ่มภาระการบริการด้านสุขอนามัย การศึกษา สาธารณูปโภค และศาสนสถาน

๓. ปัญหาความแตกต่างระหว่างการพัฒนาพื้นที่ของภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ส่งผลให้ประชากรมีช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น อีกทั้ง การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมย่อม ขาดการสนับสนุนวิจัย การแลกเปลี่ยนถ่ายทอดเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะเป็นพื้นที่ควบคุม

โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร และท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ ซึ่งรองรับเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน ทำให้ได้เปรียบในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน

๒. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกทั้งทางน้ำและทางบก เนื่องจากเป็นพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาและมีการก่อสร้างสะพานวงแหวนอุตสาหกรรม

๓. กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชิงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวภายในพื้นที่ สามารถเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจโลกส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ

๒. ปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงและอาชญากรรม ปัญหาโรคอุบัติใหม่

๓. นโยบายเปิดการค้าเสรีทำให้ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ ต้องมีการ

แข่งขันสูง

๔. ปัญหาผลกระทบต่างๆ ที่มีผลต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

◇ จุดแข็ง ได้แก่

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

๒. มีงบประมาณเพียงพอ

๓. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

๔. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสู่จังหวัดใกล้เคียง และภูมิภาคอื่นๆ

- ◇ จุดอ่อน ได้แก่
 ๑. มีปัญหาด้านฐานข้อมูล
 ๒. มีปัญหาด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างสังกัด
- ◇ โอกาส ได้แก่
 ๑. เป็นพื้นที่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา
 ๒. มีสภาพทางภูมิศาสตร์หลากหลาย
 ๓. หน่วยงานราชการให้ความร่วมมือ
 ๔. นักการเมืองให้ความร่วมมือสนับสนุนในด้านงบประมาณ
 ๕. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงจังหวัดใกล้เคียง และภูมิภาคอื่นๆ
- ◇ อุปสรรค ได้แก่
 ๑. มีปัญหาด้านภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม)
 ๒. ผังเมืองในอดีตไม่อำนวยความสะดวกเจริญเติบโตและการพัฒนา
 ๓. มีการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ
 ๔. ระเบียบกฎหมายบางข้อยากที่จะนำไปปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ และเมื่อดำเนินการสำเร็จแล้วคาดว่าประชาชนได้รับประโยชน์ ความสะดวกและปลอดภัยในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒ ด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ◇ จุดแข็ง ได้แก่
 ๑. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. บุคลากรมีความทุ่มเทและอดทนในการทำงาน
 ๓. งบประมาณที่สนับสนุนมีเพียงพอ
 ๔. ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนด้านส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
 ๕. เป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยวในระแวกหมู่ มีโบราณสถานโบราณวัตถุมากมาย
 ๖. มีความหลากหลายทางระบบนิเวศ
- ◇ จุดอ่อน ได้แก่
 ๑. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ
 ๒. เครื่องมือเครื่องใช้ด้านเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ
 ๓. ไม่มีระบบฐานข้อมูลชุมชน

- ◇ โอกาส ได้แก่
 ๑. นโยบายรัฐบาล
 ๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุน
 ๓. ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดโครงการ/กิจกรรม

- ◇ อุปสรรค ได้แก่
 ๑. ปัญหาการเมืองภายนอกหน่วยงาน
 ๒. งานและการจัดกิจกรรมทับซ้อนกับหน่วยงานภายนอก
 ๓. มีข้อจำกัดของเวลาในการจัดโครงการและกิจกรรม เพราะได้รับผลกระทบจากหน่วยงาน

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและชุมชนดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนได้

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

◇ จุดแข็ง ได้แก่

๑. ผู้บริหารเล็งเห็นและให้ความสำคัญ
๒. บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

◇ จุดอ่อน ได้แก่

๑. ไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย

◇ โอกาส ได้แก่

๑. การรับรู้และรับทราบ และการมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่ชัด

◇ อุปสรรค ได้แก่

๑. กฎหมายและระเบียบที่ไม่ทันสมัย
๒. พื้นที่ในการควบคุมดูแลมีความแออัด
๓. ประชากรในพื้นที่ให้ความร่วมมือเป็นส่วนน้อย
๔. มีประชากรแฝงที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยในเขตพื้นที่จำนวนมาก

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีความต้องการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในด้านนี้

๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

◇ จุดแข็ง ได้แก่

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองมีสถานศึกษาเป็นของตนเองในระดับปฐมวัย
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองมีบุคลากรทางการศึกษา

◇ จุดอ่อน ได้แก่

๑. ยังขาดเอกภาพในการพัฒนาเรื่องการศึกษาอย่างเป็นระบบ
๒. ยังขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูด้านการศึกษา และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

◇ โอกาส ได้แก่

๑. กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
๒. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ การบริหาร บุคลากรทางการศึกษา

◇ อุปสรรค ได้แก่

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลทรงคนองในด้านนี้เท่าควร

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สามารถดำเนินการได้ และจะก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างจิตสำนึกและสร้างโอกาสในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่ประชาชนและเยาวชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

- ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สิ่งแวดล้อม
- ◇ จุดแข็ง ได้แก่
 ๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและให้การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. มีพื้นที่สำหรับดำเนินการโครงสร้างงานด้านสาธารณสุขครบทุกด้าน
 ๓. มีความหลากหลายทางสภาพภูมิศาสตร์
 - ◇ จุดอ่อน ได้แก่
 ๑. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
 ๒. บุคลากรยังขาดทักษะในบางเรื่อง เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ
 ๓. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ มีอายุการใช้งานมานาน ไม่ทันสมัย
 ๔. การจัดเก็บข้อมูลภายในยังไม่เป็นระบบ
 - ◇ โอกาส ได้แก่
 ๑. นโยบายแห่งชาติมีส่วนกระตุ้นให้ส่วนราชการเร่งรัดการดำเนินงาน
 ๒. มีระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
 ๓. มีหน่วยงานอื่นๆ สนับสนุนด้านบริการและวิชาการ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
 ๔. เทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 - ◇ อุปสรรค ได้แก่
 ๑. ยังไม่มีการถ่ายโอนภารกิจ ทำให้การประสานงานต่างๆ เป็นไปได้ยาก
 ๒. ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม
- จากผลวิเคราะห์จะสรุปได้ว่าประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้จะก่อให้เกิดความหลากหลายทางระบบนิเวศ ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยทั่วถึงกัน ตลอดจนการเข้ามา มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร
- ◇ จุดแข็ง ได้แก่
 ๑. มีคณะผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์
 ๒. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน
 ๓. มีบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีคุณภาพ
 ๔. มีระบบการบริหารที่เป็นหลักธรรมาภิบาล
 ๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 ๖. มีการบริการที่รวดเร็วเสมอภาคเป็นธรรม
 - ◇ จุดอ่อน ได้แก่
 ๑. ระบบบริหารจัดการภายในองค์กรในภาพรวมยังขาดความคล่องตัว
 ๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน
 ๓. ยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
 ๔. ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ท้องถิ่น

วิชาการ

◇ โอกาส ได้แก่

๑. พระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องทำ
๒. รัฐบาลและจังหวัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินกิจการขององค์กรปกครอง
๓. หน่วยงานภาคเอกชนด้านการสื่อสารมวลชนนำไปเผยแพร่ทางสื่อต่างๆ
๔. หน่วยงานเป็นแหล่งเรียนรู้และทำการวิจัยเพื่อผลทางการศึกษาและประโยชน์ทาง

◇ อุปสรรค ได้แก่

๑. การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐบาลและจังหวัดยังขาดความคล่องตัวต่อเนื่อง
 ๒. ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการดำเนินโครงการจากภาครัฐ
 ๓. องค์กรประชาชนและภาคเอกชนยังไม่ให้ความสำคัญและความร่วมมือเท่าที่ควร
- จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการงาน องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา๖๘(๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา๖(๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดฯ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนกองคลังและกองสาธารณสุขฯ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนกองคลังและกองสาธารณสุขฯขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑. โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำผลการ วิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการ เดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ มีภารกิจ งานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูล นำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑. <u>สำนักงานปลัดอบต.</u></p> <p>๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานกิจการสภา- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อบัญญัติและระเบียบ- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว | <p>๑. <u>สำนักงานปลัดอบต.</u></p> <p>๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานกิจการสภา- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อบัญญัติและระเบียบ- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานตรวจสอบการเงินและบัญชี <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานประสานงานและรายงาน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานตรวจสอบการเงินและบัญชี <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานประสานงานและรายงาน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประเมินราคา - งานก่อสร้าง - งานซ่อมแซมและบูรณะ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนกันน้ำ - งานควบคุมการก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานงานออกแบบ - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานสวนสาธารณะ | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประเมินราคา - งานก่อสร้าง - งานซ่อมแซมและบูรณะ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนกันน้ำ - งานควบคุมการก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานงานออกแบบ - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานสวนสาธารณะ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงภูมิทัศน์- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม- งานควบคุมมลพิษ- งานเผยแพร่และส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานสุขาภิบาล- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานอาชีวอนามัย- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ- งานป้องกันยาเสพติด- งานเฝ้าระวังโรคติดต่อและระบาดวิทยา- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและพาหะนำโรค | <p>๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงภูมิทัศน์- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม- งานควบคุมมลพิษ- งานเผยแพร่และส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานสุขาภิบาล- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานอาชีวอนามัย- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ- งานป้องกันยาเสพติด- งานเฝ้าระวังโรคติดต่อและระบาดวิทยา- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและพาหะนำโรค | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน - งานรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานประเมินและติดตามผล <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริม ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมสุขภาพประชาชน - งานประเมินและติดตามผล - งานกิจกรรมโรงเรียน | <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน - งานรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานประเมินและติดตามผล <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริม ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมสุขภาพประชาชน - งานประเมินและติดตามผล - งานกิจกรรมโรงเรียน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรงคนอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

| | | |
|--|------------------------|----------------|
| ๑. ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑. <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ประกอบด้วยบุคลากร ๑๗ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้ | | |
| ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๕ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๖ ผช. นักประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๗ ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ๑.๘ ผช.นักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๙ ผช.นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๐ ผช.นักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๑ ผช.นิติกร | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๒ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ๑.๑๓ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๓ อัตรา |
| ๑.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๕ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๖ พนักงานขับรถดับเพลิง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๗ คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๔ อัตรา |
| ๑.๑๘ คนสวน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๓ อัตรา |
| ๒. <u>กองคลัง</u> ประกอบด้วยบุคลากร ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้ | | |
| ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๒ หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๖ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๗ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๙ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |

| | | |
|---|------------------------|----------------|
| ๒.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๒.๑๑ คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ๓. กองช่าง ประกอบด้วยบุคลากร ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้ | | |
| ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๒ หน.ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่างระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๓ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๔ ผช.นายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๕ ผช.นายช่างโยธา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๖ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๗ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๓.๘ คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๔ อัตรา |
| ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยบุคลากร ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้ | | |
| ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๔.๒ นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๔.๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ๔.๕ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๔.๖ คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วยบุคลากร ๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา ดังนี้ | | |
| ๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๕.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๕.๓ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๕.๔ ผช.นักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๕.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ๕.๖ ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ อัตรา |
| ๕.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๒ อัตรา |
| ครูถ่ายโอน | | |
| ๕.๘ ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๔ อัตรา |
| ๕.๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑๖ อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ส่วนราชการ /ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ประเภท | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|------------------------------|-------------------------|----------------------------|--|------|------|----------------------------|------|------|----------|
| | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ปลัด อบต. | นักบริหารงานท้องถิ่น | บริหารท้องถิ่น กลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัด อบต. | นักบริหารงานท้องถิ่น | บริหารท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด | นักบริหารงานทั่วไป | อำนวยการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | นักบริหารงานทั่วไป | อำนวยการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | วิชาการ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.นักประชาสัมพันธ์ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว | | | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผช.นักทรัพยากรบุคคล | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.นักจัดการงานทั่วไป | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.นักพัฒนาชุมชน | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.นิติกร | | | - | - | - | ๑ | - | +๑ | - | |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | | | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|---|----|---|--|
| พนักงานขับรถยนต์ | | | - | - | - | ๑ | - | +๑ | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถดับเพลิง | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | | | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | | | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| คนสวน | | | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ /ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ประเภท | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ | |
|---|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|----------|------|
| | | | | ระดับ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | | ๒๕๖๓ |
| | | | | | | | | | | | |
| <u>กองคลัง</u> พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง | นักบริหารงานการคลัง | อำนาจการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| หัวหน้าฝ่ายบัญชี | นักบริหารงานการคลัง | อำนาจการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | นักวิชาการการเงิน และบัญชี | วิชาการ ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ | ทั่วไป ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | | | - | - | - | ๑ | - | +๑ | - | | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป | | | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | | |
| <u>กองช่าง</u> พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง | นักบริหารงานช่าง | อำนาจการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| หัวหน้าฝ่ายออกแบบและ ควบคุมอาคาร | นักบริหารงานช่าง | อำนาจการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| นายช่างโยธา | นายช่างโยธา | ทั่วไป ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.นายช่างไฟฟ้า | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.นายช่างโยธา | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | | - | - | - | ๑ | - | +๑ | - | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | | | - | - | - | ๑ | - | +๑ | - | | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป | | | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | | |

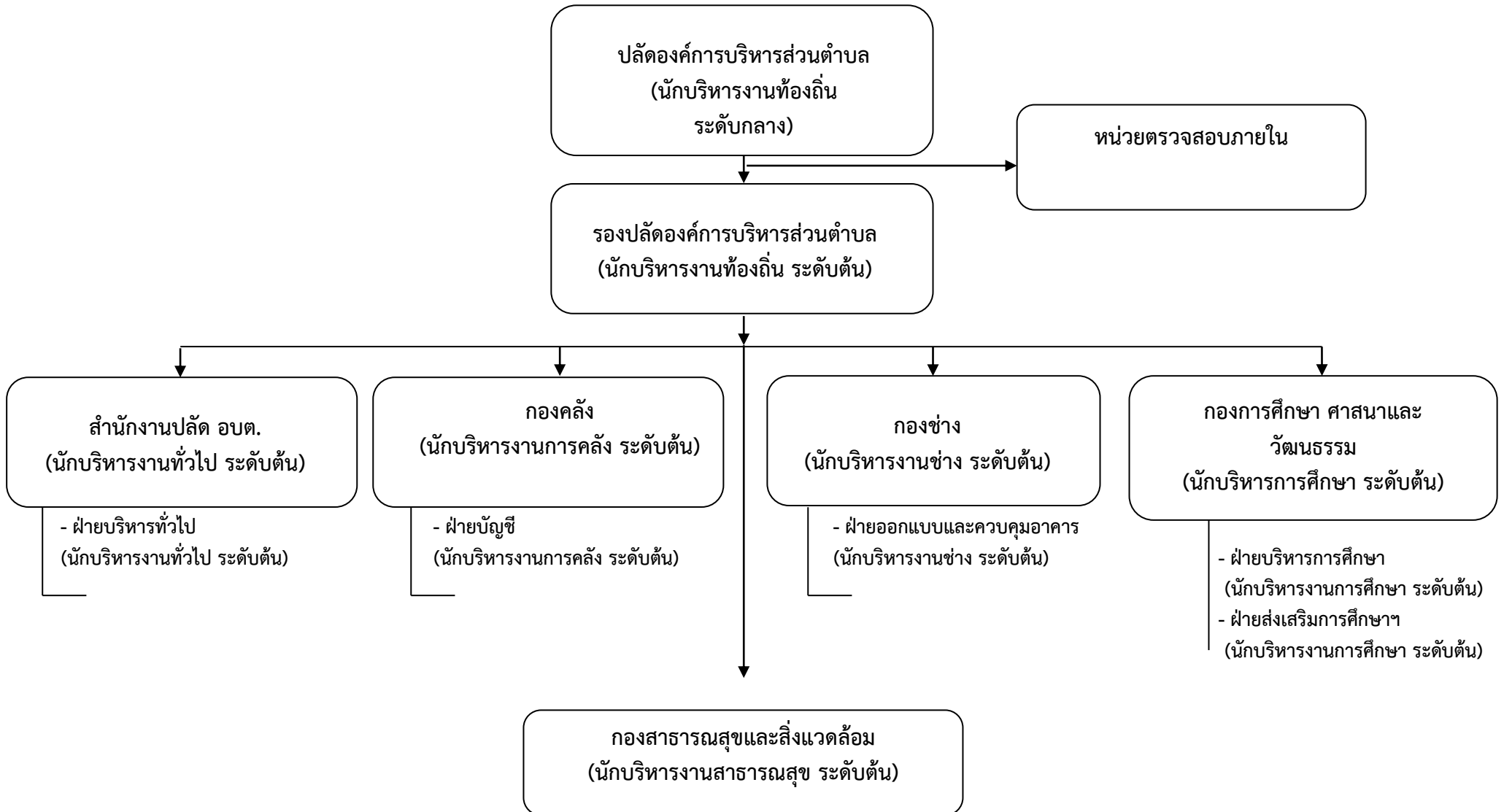
| ส่วนราชการ /ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ประเภท | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---------------------------|----------------------------|--------------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|---------------|
| | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| | | | | | | | | | | |
| <u>กองสาธารณสุขและ</u> | | | | | | | | | | |
| <u>สิ่งแวดล้อม</u> | | | | | | | | | | |
| <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการสาธารณสุข | นักบริหารงาน สาธารณสุข | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข | นักวิชาการ สาธารณสุข | วิชาการ ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา | | | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | | | | | | | | | | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | | | | | | | | | | |
| <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> | | | | | | | | | | |
| <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา | นักบริหารงาน การศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | นักบริหารงาน การศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | นักบริหารงาน การศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | |
| ผช.นักวิชาการศึกษา | | | | | | | | | | |
| ผช. เจ้าพนักงานธุรการ | | | | | | | | | | |
| ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก | | | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | | | | | | | | | | |
| <u>ครูถ่ายโอนภารกิจ</u> | | | | | | | | | | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก (ปฐมวัย) | | | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | | | | | | | | | | |
| รวม | | | ๘๒ | ๘๒ | ๘๔ | ๘๙ | +๒ | +๕ | - | กรม จัดสรร |

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

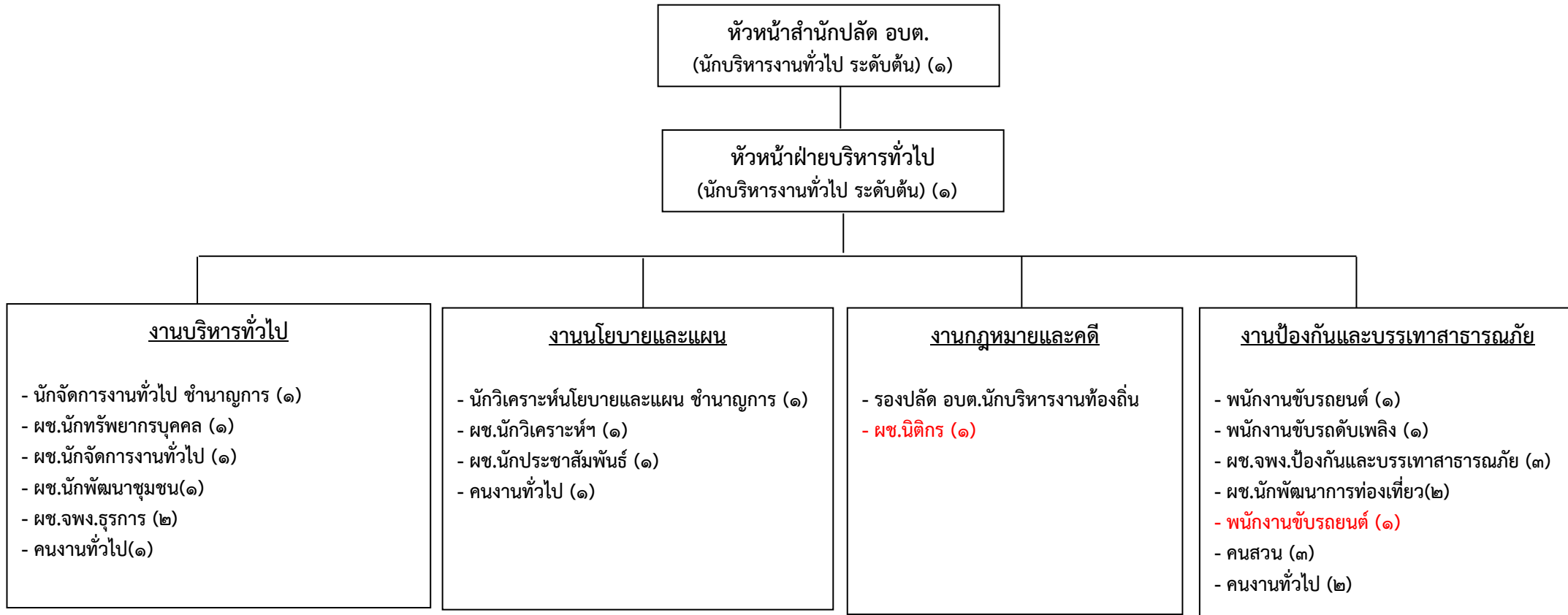
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

หน้า ๒๙-๓๒
(ทำใน Excel ๔ page.).

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



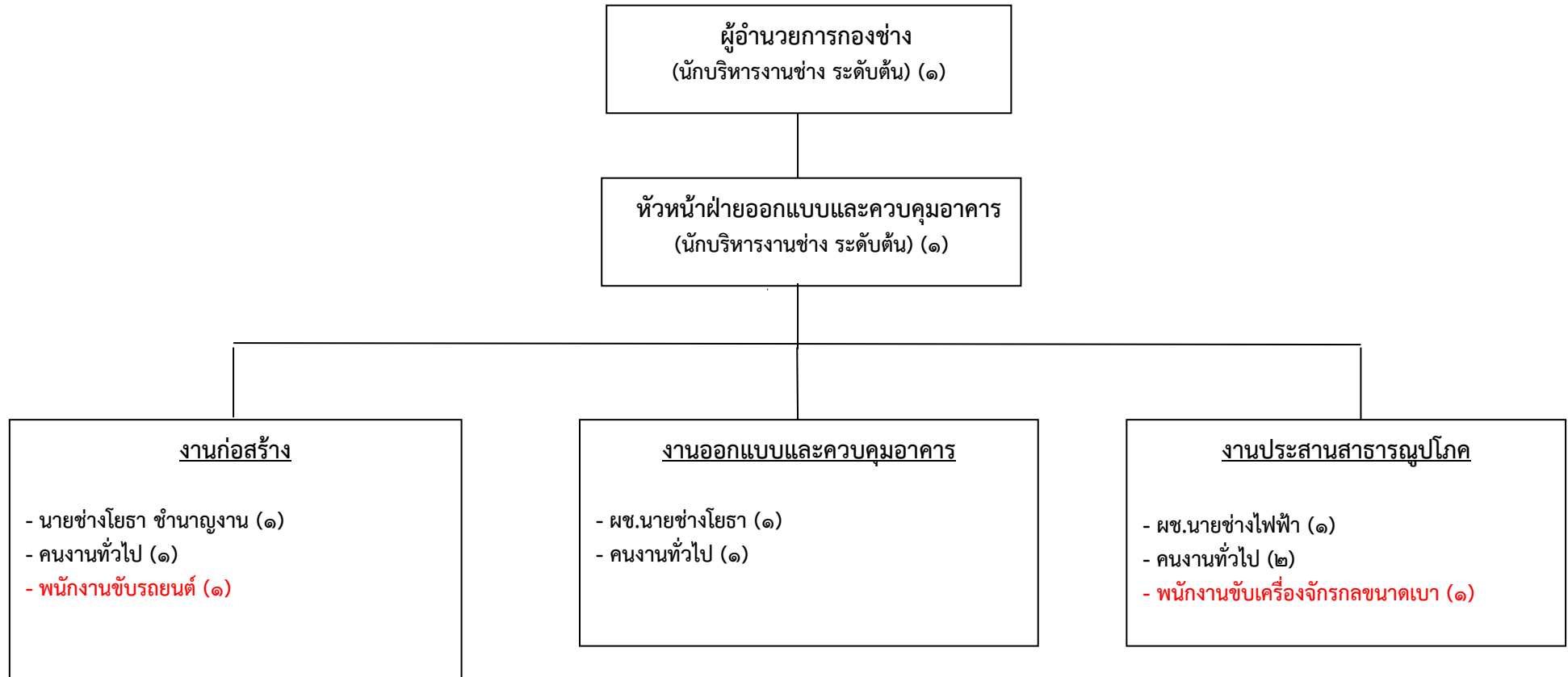
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | ๑๖ | ๗ | ๒๓ |

โครงสร้างกองคลัง



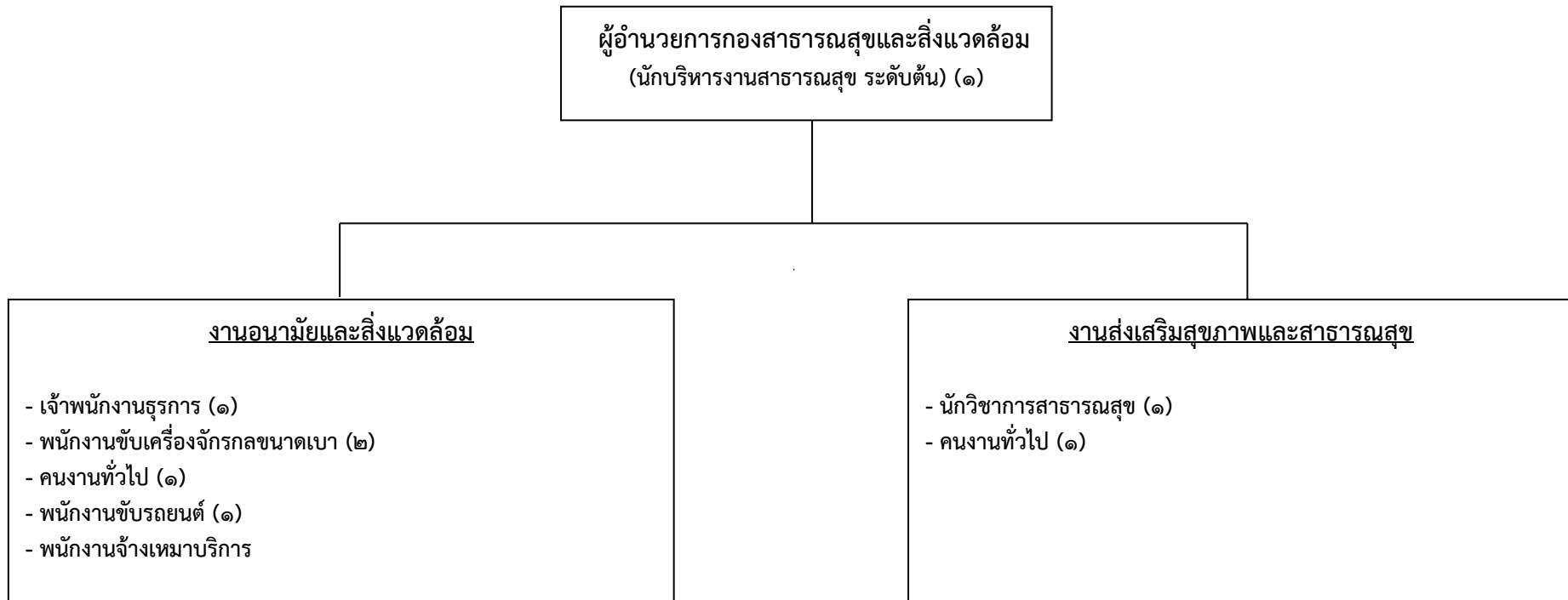
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | ๑ | - | - | - | ๒ | - | - | ๕ | ๒ | ๑๒ |

โครงสร้างกองช่าง



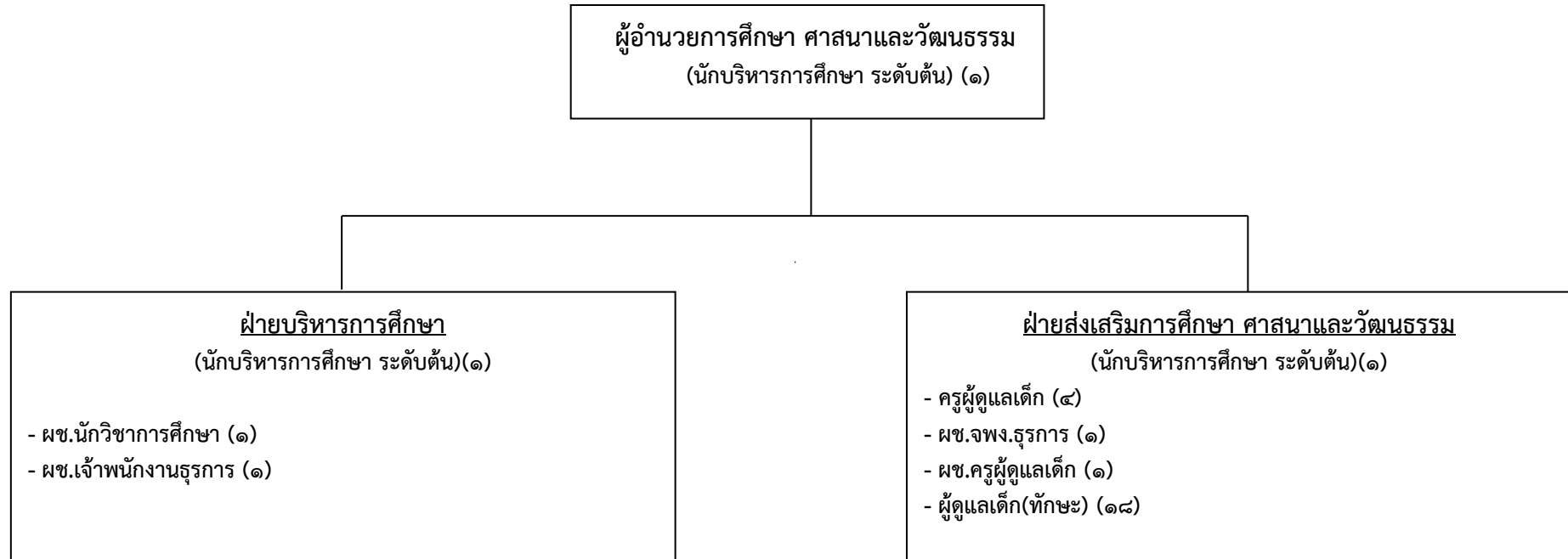
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๔ | ๔ | ๙ |

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | ๓ | ๒ | ๘ |

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ครูผู้ดูแลเด็ก (ปฐมวัย) | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|----------------------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๔ | ๒๒ | - | ๒๙ |

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน* | | | หมายเหตุ |
|-------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------|---|---------|--------------------|---|---------|---------------------|-------------------|------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑. | นายสาโรจน์ ขาดิพราหมณ์ | ปริญญาโท | ๕๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐*๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒) | |
| ๒. | นางสาวยามาวีรย์ กรฤต | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | | |
| สำนักงานปลัดอบต.ทรงคนอง | | | | | | | | | | | | |
| ๓. | นายอรรถพล กลีรัตน์ | ปริญญาโท | ๕๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | | |
| ๔. | นางสาวกุลภากร ต้นขุนหิน | ปริญญาโท | ๕๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒) | | |
| ๕. | นางวิริยาภรณ์ พาพานต์ | ปริญญาโท | ๕๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๕๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒) | | | |
| ๖. | - | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๕๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | นายพงศ์พันธ์ นรัตน์ทรุฑพรหมณ์ | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | ๑๘๐,๐๐๐ | | | |
| ๘ | นายศิริพล สายพุ่ม | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช. นักประชาสัมพันธ์ | - | ๒๓๐,๗๖๐ | | | |
| ๙ | น.ส.ภัทรนฤดี สายทองสุข | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว | - | ๒๔๖,๑๒๐ | | | |
| ๑๐ | นายวุฒิพงษ์ บุญลาโก | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว | - | ๒๒๒,๑๒๐ | | | |
| ๑๑ | น.ส.นันทน์ภัส นาคเล็ก | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักทรัพยากรบุคคล | - | ๒๓๒,๕๖๐ | | | |
| ๑๒ | น.ส.นพวรรณ ละธงสินธุ์ | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักจัดการงานทั่วไป | - | ๒๒๗,๒๘๐ | | | |
| ๑๓ | นางฐิติเนตร์ ทองเจริญ | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | ๒๒๖,๔๔๐ | | | |
| ๑๔ | นายเต็มสิน เต็มวรรณภัทร์ | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นิติกร | - | ๑๘๐,๐๐๐ | | | |
| ๑๕ | นายอนุวัตร แดงมีทรัพย์ | ปวส. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๘๖,๓๖๐ | | | |
| ๑๖ | น.ส.สุมาลี ไชจิธรรมกุล | ปวช. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๕๖,๓๖๐ | | | |
| ๑๗ | นายปัญญา บุญฝ้าย | ทักษะ | - | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๖๕,๓๖๐ | | | |
| ๑๘ | นายธีร์ธวัฒน์ หงษ์ทอง | ทักษะ | - | - | - | - | พนักงานขับรถดับเพลิง | - | ๑๔๒,๓๒๐ | | | |
| ๑๙ | นายศิริชัย อ่อนแย้ม | ปวช. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา | - | ๑๔๒,๓๒๐ | | | |
| ๒๐ | นายทศพล บุญยะรัตน์ | ทักษะ | - | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๑๒,๘๐๐ | | | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน* | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|-----------------|-------------------|--|---------|------------------|--|---------|------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๒๑ | นายวิริยะ เปี่ยมสวัสดิ์ | ปวช. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา | - | ๑๔๗,๓๖๐ | | | |
| ๒๒ | นายรณนที โรจนกุล | ปวช. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา | - | ๑๔๗,๓๖๐ | | | |
| ๒๓ | น.ส.บุรุษกร สร้อยสุวรรณ | ทั่วไป | - | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| ๒๔ | น.ส.วณิษา สายทองสุข | ทั่วไป | - | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| ๒๕ | นายฤกษ์รัตน์ ใจทับทิม | ทั่วไป | - | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| ๒๖ | - | ทั่วไป | - | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | (ว่าง) |
| ๒๗ | - | ทั่วไป | - | - | - | - | คนสวน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | (ว่าง) |
| ๒๘ | นายธีรเดช นาคเล็ก | ทั่วไป | - | - | - | - | คนสวน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| ๒๙ | นายจรูญ ศรีสุวรรณ | ทั่วไป | - | - | - | - | คนสวน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| | กองคลัง | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | นางนพวรรณ สุวรรณสิน | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | | |
| ๓๑ | นางขวัญชยา ภูมิสิงหราช | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐*๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒) | | |
| ๓๒ | - | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๕๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๓๓ | - | ปวช./ปวส. | ๕๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๕๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๓๔ | - | ปวช./ปวส. | ๕๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๕๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | น.ส.ลิตดา ใจจริง | | - | - | - | - | ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | - | ๒๓๔,๗๒๐ | | | |
| ๓๖ | น.ส.กนกกร ถ้ำบุญ | | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๘๘,๖๕๐ | | | |
| ๓๗ | นายพิทธิชัย ชำคำ | | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | | | |
| ๓๘ | นายธเนศ นวมน้อย | | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | | | |
| ๓๙ | นายศนัย ดีมานพ | ทักษะ | - | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๑๒,๘๐๐ | | | |
| ๔๐ | นางสาวปณิศา เนียมแจ่ม | | - | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| ๔๑ | น.ส.ปัญญารัตน์ ณ บางช้าง | | - | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | |
| | กองช่าง | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | - | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๓๕,๖๐๐ | | | ขอใช้บัญชี กสส. |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแห่ง) | | | เงินเดือน* | | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|-----------------|-------------------|---|-------------|---------------------------------|--|-------------|------------|-------------------|-------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๖๑ | - | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๕๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๓๕,๖๐๐ | | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๖๒ | - | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๕๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒) | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๖๓ | - | ปริญญาตรี | ๕๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๕๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒) | | ขอใช้บัญชี กสส. |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| ๖๔ | น.ส.สุพัตรา วิศพรานุกูล | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักวิชาการศึกษา | - | ๒๓๖,๖๔๐ | | | |
| ๖๕ | นายธีรทร อินจัน | ปวส. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๗๗,๗๒๐ | | | |
| ๖๖ | น.ส.ปริญญาพร ลัดหลวง | ปวส. | - | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | | | |
| ๖๗ | นางพรพจนภา เพ็ชรรูป | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๘๐,๐๐๐ | | | |
| ๖๘ | - | ทักษะ | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๑๒,๘๐๐ | | | (ว่าง) |
| ๖๙ | น.ส.ดวงฤทัย ลือขจร | ทักษะ | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๑๒,๘๐๐ | | | |
| | ครูถ่ายโอน | | | | | | | | | | | |
| ๗๐ | นางสาวพัสพาพร อินทรยงค์ | ปริญญาตรี | ๑๐-๒-๐๐๔๘ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๕๙-๓-๐๘-๒๒๒๑-๓๖๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๐ | - | - | |
| ๗๑ | - | ปริญญาตรี | ๑๐-๒-๐๐๔๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๕๙-๓-๐๘-๒๒๒๑-๓๖๘ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๐ | - | - | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๗๒ | - | ปริญญาตรี | | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๕๙-๓-๐๘-๒๒๒๘-๕๙๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๐ | - | - | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๗๓ | - | ปริญญาตรี | | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๕๙-๓-๐๘-๒๒๒๘-๕๙๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครู ผู้ช่วย | ๐ | - | - | ขอใช้บัญชี กสส. |
| ๗๔ | นางสุลธิ รมรินทร์ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๗๕ | นางกฤษณี จิอคำรงค์ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๗๖ | นางคณทรัพย์ ชาวปทุม | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๗๗ | น.ส.จิตติมา ดิษเสถียร | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๗๘ | น.ส.รวิพิง เรืองฤทธิ์ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๗๙ | น.ส.ธัญกมล ไกรมณี | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๐ | นางสุธิดา อนุพันธ์ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๑ | น.ส.สุพัตรา ลิมขำ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๒ | นางศรีสมบัติ จีสมบัติ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๓ | นางสมนึก จุ้ยมิน | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง) | | | เงินเดือน* | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|---------------------|--------------------|---------|-------|-------------------------------|---------------------|-------|------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๘๔ | นายพัสกร พานาง | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๕ | นางปราณี สว่างสุข | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๖ | นางอ้อย เกิดแก้วงาม | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๗ | น.ส.วิชุดา ปิ่นมอญ | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๘ | น.ส.ปราณี ขำดวง | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |
| ๘๙ | น.ส.อภิญาญา แสงสว่าง | | - | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๐ | | | |

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้รับการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ แห่ง พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง มีขีดความสามารถในการให้บริการด้านการศึกษา การเรียนการสอน โดดเด่น และทันต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการการศึกษาที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต้ององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึง มี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มี หน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก

เอกสารแนบท้ายภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑)
๒. บันทึกข้อความ ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑)



แนบท้าย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ**



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนาพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของ

- ๒ -

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ประกอบด้ววิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป

จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวะการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

- ๓ -

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

* แผนพัฒนาภาคกลาง

แผนพัฒนาภาค เป็นแผนที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค จัดทำโดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ยึดแนวความคิดการพัฒนาดตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองนั้นตั้งอยู่ภาคกลาง การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต. มีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาคกลาง ด้านอุตสาหกรรม ด้านการเกษตร การท่องเที่ยวและบริการ การพัฒนาการค้าชายแดน การพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายจิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาคกลางมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ยึดแนวความคิดการพัฒนาดตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่กับกับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึด คน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากการที่ภาคกลางเป็นภาคที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ แต่มีความไม่สมดุลและยั่งยืน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่สูง และส่งผลกระทบต่อสังคม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ สภาวะแวดล้อมค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามภาคกลางเป็นศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางการศึกษา พื้นที่เกษตรมีระบบชลประทานจำนวนมาก จึงเป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญของประเทศ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนารฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล ตอระบบนิเวศ

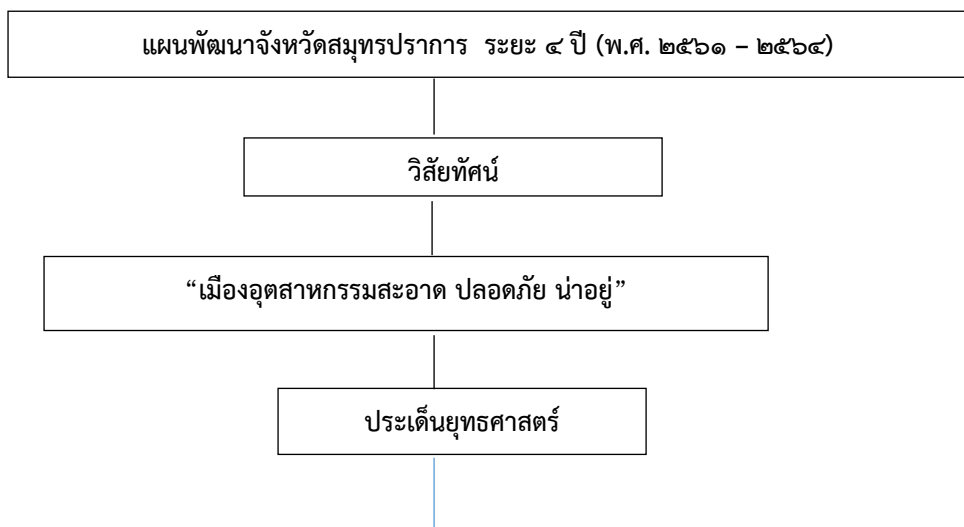
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบท อย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน ประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก

- ๔ -

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ ระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว



| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
|--|---|--|---|---|
| ส่งเสริมอุตสาหกรรมและการเกษตรกรรมให้มรสักยภาพ เพื่อการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียนโดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสาธารณสุขโภชนาการให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึง | ส่งเสริมระบบ Logistics สู่มหาชนอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงสร้างการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน | ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริการและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว | เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ดดยการพัฒนาาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง |



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายวัชระ เต็มวรรณภัทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์จังหวัด

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน โดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอเท่าเทียม และทั่วถึง | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมระบบ Logistics สู่ ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริหารและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม ความมั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาวิถีชีวิตประชาธิปไตยแก่ประชาชน |
|---|--|--|--|---|

ยุทธศาสตร์ อปท.

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมือง การบริหาร |
|--|--|---|---|---|--|

| | | | | | | | | |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| เป้าประสงค์ที่ ๑ | เป้าประสงค์ที่ ๒ | เป้าประสงค์ที่ ๓ | เป้าประสงค์ที่ ๔ | เป้าประสงค์ที่ ๕ | เป้าประสงค์ที่ ๖ | เป้าประสงค์ที่ ๗ | เป้าประสงค์ที่ ๘ | เป้าประสงค์ที่ ๙ |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|

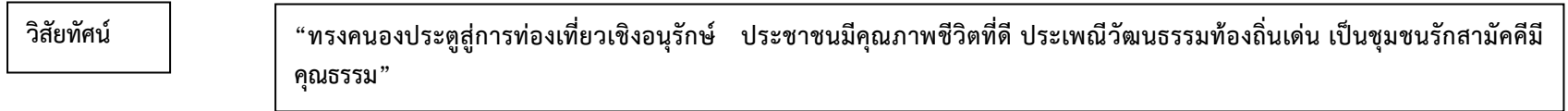
| | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---|--|--|---------------------------|-------------------------|
| ๑. แผนงาน บริหารทั่วไป | ๒. แผนงาน การรักษา ความสงบ ภายใน | ๓. แผนงาน การศึกษา | ๔. แผนงาน สาธารณสุข | ๕. แผนงาน สังคม สงเคราะห์ | ๖. แผนงาน เคหะและ ชุมชน | ๗. แผนงาน สร้างความ เข้มแข็งของ ชุมชน | ๘. แผนงาน การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ | ๙. แผนงาน อุตสาหกรรม และการโยธา | ๑๐. แผนงาน การเกษตร | ๑๑. แผนงาน งบกลาง |
|------------------------------|--|--------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---|--|--|---------------------------|-------------------------|

ผลผลิต/
โครงการ

| | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|--|------------------------------------|---|------------------------------------|----------------------------|---------------|---|--|
| ก่อสร้างสะพาน ทางเดินเท้า คสล. ม.๘ | ก่อสร้างถนน คสล. ม.๔ | ก่อสร้างถนน คสล. ม.๗ | ก่อสร้างถนน คสล.ชอยสิน ส้วมดี ม.๑๒ | ก่อสร้างทางเดิน เท้า คสล. ม.๑-๒ | โครงการ บำรุงรักษาที่ดิน และผังก่อสร้าง | ติดตั้งกระจกโค้ง และตีเส้นจราจร | อุดหนุนการ ไฟฟ้านครหลวง | ซ่อมระบบไฟฟ้า | ปรับปรุงสะพาน ทางเดินเท้าริม เขื่อนคลองลัด หลวง ม.๑๑ | ก่อสร้างราวกัน ตกทางเดินเท้า ม.๔ |
|--|-------------------------|-------------------------|--|------------------------------------|---|------------------------------------|----------------------------|---------------|---|--|

| | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------|----------------|-------------------------|---------------------------------------|---|--|
| ก่อสร้างทางเดิน เท้า คสล.ชอย วิธานธรรมวัตร | ก่อสร้างถนน คสล.ชอย๕,๙ ม.๖ | ยกระดับถนน ชอยน้ำม่นรำ ม.๙ | ก่อสร้างกำแพง ดิน ขอยหมอ อ่อน ม.๑๒ | สะพานทางเดิน เท้า คสล. ม.๑๑ | ติดตั้งสัญญาณ ไฟจราจร | ติดป้ายชื่อซอย | ติดตั้งไฟฟ้า สาธารณะ | ย้ายระบบไฟฟ้า และประปริม เขื่อน | ก่อสร้างหลังคา สะพานทางเดิน เท้าริมเขื่อน | ก่อสร้างสะพาน ทางเดินเท้า คสล. ม.๓ |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------|----------------|-------------------------|---------------------------------------|---|--|

แผนผังยุทธศาสตร์ (Strategic map)



ยุทธศาสตร์ อปท.

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมือง การบริหาร และสิ่งแวดล้อม |
|--|--|---|---|---|---|

| | | | | | | | | |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| เป้าประสงค์ที่ ๑ | เป้าประสงค์ที่ ๒ | เป้าประสงค์ที่ ๓ | เป้าประสงค์ที่ ๔ | เป้าประสงค์ที่ ๕ | เป้าประสงค์ที่ ๖ | เป้าประสงค์ที่ ๗ | เป้าประสงค์ที่ ๘ | เป้าประสงค์ที่ ๙ |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| คำเป้าหมาย ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวก รวดเร็ว | ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม | ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้ เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ | มลภาวะสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข | การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน |
|---|--|--|--|---|

| | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---|--|--|---------------------------|-------------------------|
| ๑. แผนงาน บริหารทั่วไป | ๒. แผนงาน การรักษา ความสงบ ภายใน | ๓. แผนงาน การศึกษา | ๔. แผนงาน สาธารณสุข | ๕. แผนงาน สังคม สงเคราะห์ | ๖. แผนงาน เคหะและ ชุมชน | ๗. แผนงาน สร้างความ เข้มแข็งของ ชุมชน | ๘. แผนงาน การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ | ๙. แผนงาน อุตสาหกรรม และการโยธา | ๑๐. แผนงาน การเกษตร | ๑๑. แผนงาน งบกลาง |
|------------------------------|--|--------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---|--|--|---------------------------|-------------------------|