

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๑
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ที่ ๒๐๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๖๖๙	

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒/๑.๔ จากหลัก.....

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓/๓.๒ กำหนด.....

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๔/๓.๖.๑.เรื่อง.....

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะร้องรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีมีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคลายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ประกอบด้วย ๑๓ หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้นตามทะเบียนราษฎร์ ๗,๓๔๙ คน แยกเป็นชาย ๓,๖๑๐ คน หญิง ๓,๗๓๙ คน และมีประชากรแฝงในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร คือ ทำนา ปลูกยาสูบ ปลูกข้าวโพด และปลูกมะขามหวาน มีรายได้เฉลี่ยต่อหัว ๒๐,๐๐๐บาท/ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จากการที่ได้มีการจัดประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน และประชาคมตำบลหินฮาว ได้สรุปปัญหาความต้องการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาลงในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลหินฮาวได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก ไม่เพียงพอ เป็นหลุมเป็นบ่อ

(๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

(๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก

(๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังไม่เพียงพอ ขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ

(๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร

(๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค- บริโภค

(๗) คุณภาพน้ำใต้ดินไม่ได้คุณภาพ

ความต้องการ

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่

(๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค- บริโภคในพื้นที่

(๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค- บริโภค

(๕) ก่อสร้างราวกั้นตกจุดบริเวณที่มีความเสี่ยง ติดตั้งไฟกระพริบเตือนทางแยกต่าง ๆ

(๖) ติดตั้งเครื่องกรองน้ำ จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

(๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำทำให้ขาดรายได้

(๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกินเกิดการอพยพแรงงาน

(๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

(๖) ปัญหารายได้น้อยของประชาชน

(๗) ปัญหาหนี้สินและความยากจน

(๘) ปัญหาการขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของกลุ่ม

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

๖/ (๓) ประสาน.....

(๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน

(๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

(๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) ปัญหาในการแวดระวังภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ

(๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถน้ำรถดับเพลิง

(๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน

(๕) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๖) สถานีอนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๗) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าในเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๘) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในพื้นที่

(๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ

(๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย

(๔) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

(๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๖) ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน

(๗) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าในเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๘) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย

(๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่

(๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย

(๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๗/(๔) จัดบริการ.....

(๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๖) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖. ด้านการสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณะสุข และอนามัย

(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

(๔) ปัญหาโรคเรื้อรังและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

(๕) ปัญหาการขาดการออกกำลังกายของประชาชน

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

(๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

(๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โรคติดต่อ และโรคเรื้อรัง

(๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรีและคนพิการ

(๕) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่หลากหลาย

๘/๗.ด้านการศึกษา.....

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

(๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน

(๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน

(๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา

(๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ

(๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

(๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

(๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง

(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

(๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

(๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

(๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ

(๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๙/๑.ด้านโครงสร้าง.....

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- การสารธารณูปการ
- การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- การป้องกัน การบำบัดโรค ลากรจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้วยโอกาส
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- กานจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภารของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๑๐/๕.ด้านการ.....

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- กานจัดการศึกษา
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการกกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓. ผู้นำในชุมชนมีการติดต่อประสานเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้านเป็นอย่างดี	๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบล ชำรุดไม่สะดวกในการสัญจร ๒. ถนนขาดการเชื่อมโยงไม่เป็นระบบ ๓. ปริมาณน้ำประปาหมู่บ้านที่ผลิตได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการอุปโภค-บริโภค ๔. น้ำประปาหมู่บ้านบางแห่งไม่มีคุณภาพ เป็นตะกอน ๕. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้าน ๖. การติดตั้งโคมไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง

๑๑/โอกาส.....

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนา เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ครอบคลุมพื้นที่ ๑๓ หมู่บ้าน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓. มีแหล่งปลูกพืชผักทางการเกษตรที่มีคุณภาพดี	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการ ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองยาว อาคารสถานที่ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ๓. คนพิการ ยังขาดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ๔. ผู้ด้วยโอกาสบางราย มีที่พักอาศัยที่มีสภาพไม่มั่นคงถาวร ๕. ราษฎรไม่มีที่ดินทำกิน และไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดิน ๖. เกษตรกรยังใช้สารเคมีจำนวนมากในภาคการเกษตร และขาดความรู้ ความระมัดระวังในการป้องกัน ๗. ผู้ป่วยโรคเบาหวาน ความดัน ยังขาดความรู้ในการดูแลตัวเองอย่างถูกวิธี
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและ การถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในพื้นที่จำนวน ๒ แห่ง ทำให้สามารถบูรณาการการทำงานในการดูแลด้านสุขภาพให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓. พื้นที่ทำการเกษตรบริเวณริมฝั่งแม่น้ำป่าสักที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม ๔. ขาดแหล่งเก็บน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง

๑๒/๓.ด้านการ.....

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓. มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	๑. วัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน เช่น เรือท้องแบน ถังดับเพลิงประจำหมู่บ้าน เป็นต้น ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง ๓. เยาชนยังขาดความยำเกรงไม่เชื่อฟัง และขาดความเคารพต่อผู้นำหมู่บ้าน
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและ การถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑. ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น ภัยแห้ง ภัยหนาว อุทกภัย เป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ ๒. ปัญหาการซื้อเสียง ขายสิทธิ์ ในการเลือกตั้งเป็นปัญหาระดับชาติ ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ๓. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งจึงส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการวางแผน ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล ๓.แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุโครงการพัฒนาไว้จำนวนมาก แต่ดำเนินการตามแผนได้น้อย
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะ และการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑.โครงการประสานแผน ได้รับการบรรจุลงในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน

๑๓/๕.ด้านการ.....

๕.ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่มีการตัดไม้ทำลายป่า	๑. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย ๒. เกษตรกรใช้สารเคมีจำนวนมากในภาคการเกษตร
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและ การถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ ๒. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากไฟป่าในช่วงฤดูแล้ง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. งบประมาณในด้านการพัฒนาการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. เด็กและเยาวชนเข้าวัดทำบุญน้อยลง
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและ การถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) เป็นต้น	๑. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ ๒. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากไฟป่าในช่วงฤดูแล้ง

๑๔/๗.ด้านการ.....

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและการบริหารส่วนตำบลหินฮาว

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานกับส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสามาชิกสภา อบต.	๑.สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองไม่ดีเท่าที่ควร ๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เช่น ไลน์ผ่านมือถือ
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑. ส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภา อบต.ให้ความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ๒. ระบบการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชั่นต่าง ๆ ทำให้ลดระยะเวลา และขั้นตอนในการประสานงานกับหน่วยงาต่าง ๆ	๑. มีข้อจำกัดในด้านการสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานอื่นไปดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ

ทั้งนี้ ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

จากการที่ได้วิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

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

๑๕/ภารกิจรอง.....

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ . W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑๖/๒.๓ T มาจาก.....

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

๑๗/ โอกาส.....

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวจึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ และสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี - งานบริหารงานบุคคล	**๑. สำนักปลัด** **๑.๑ งานบริหารบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ และสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี **๑.๒ งานบริหารงานบุคคล** - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	

- ๑๘ –โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - งานวิชาการ **๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานควบคุมยานพาหนะ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย **๑.๔ งานนิติการ** - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๕ งานสวัสดิการสังคม** - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี **๑.๖ งานกิจการสภา** - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น **๑.๓ งานนโยบายและแผน** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - งานวิชาการ **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานควบคุมยานพาหนะ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย **๑.๕ งานนิติการ** - งานกฎหมาย นิติกรรม และสัญญา - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๖ งานสวัสดิการสังคม** - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี **๑.๗ งานกิจการสภา** - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
๒ กองคลัง **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ และสารบรรณ **๒.๒ งานการเงินและบัญชี** - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	

๑๙/.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี **๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒.๓ งานพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี **๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง **๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร **๓.๒ งานสำรวจและเขียนแบบ** - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบ **๓.๓ งานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดและตกแต่งสถานที่	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ และสารบรรณ **๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร **๓.๓ งานสำรวจและเขียนแบบ** - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบ **๓.๔ งานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **๓.๕ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดและตกแต่งสถานที่	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคและป้องกันโรค - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต	**๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคและป้องกันโรค - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต	

๒๐/.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานบริการสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกองทุนสุขภาพชุมชนระดับท้องถิ่น - งานอาสาสมัครสาธารณสุข **๔.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	**๔.๒ งานบริการสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกองทุนสุขภาพชุมชนระดับท้องถิ่น - งานอาสาสมัครสาธารณสุข **๔.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร	
๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนและวิชาการด้านการศึกษา - งานแผนพัฒนาการศึกษา - งานระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - งานส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานประสานงานโรงเรียนในสังกัด สพฐ. - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศึกษานิเทศก์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานธุรการ งานสารบรรณ **๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการจัดการห้องสมุด - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	**๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนและวิชาการด้านการศึกษา - งานแผนพัฒนาการศึกษา - งานระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - งานส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานประสานงานโรงเรียนในสังกัด สพฐ. - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศึกษานิเทศก์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานธุรการ งานสารบรรณ **๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการจัดการห้องสมุด - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภาย** - งานตรวจสอบภายใน	

๒๑/๘.๒ การวิเคราะห์.....

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลาเสร็จเรียบร้อย และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.) ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.) ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รอเลื่อน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ (สำนักงานปลัด)</u> นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง (สำนักงานปลัด)</u> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
แม่บ้าน (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา

๒๒/.....

ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชพ) ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชพ.) **๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	ว่าง รอเลื่อน
พนักงานจ้าง (กองคลัง)					-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง (กองช่าง)					-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) ๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้าง (กองสาธารณสุขฯ)</u> ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง (กองการศึกษาฯ)</u> ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว ครู (เงินอุดหนุน)	- ๓	๑ ๓	๑ ๓	๑ ๓	+๑ -	- -	- -	กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กหนองยาว</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองยาว ครู (เงินอุดหนุน)	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) ๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	(๕๑,๕๒๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
	สำนักงานปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๗๑,๑๒๐	๔๘๗,๕๖๐	๕๐๔,๐๐๐	(๓๔,๔๓๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๑	-	๕๒๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๕๘๙,๑๔๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๖,๙๔๐	รอเลื่อน
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๗	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	สนับสนุน	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๒๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๙๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๗๑,๔๔๐	(๒๐,๑๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๓๒๐	๒๕๑,๐๔๐	๒๖๑,๑๒๐	(๑๙,๓๓๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๓,๑๒๐	๒๕๒,๙๖๐	(๑๘,๗๓๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๗๒๐	๒๓๑,๗๒๐	๒๔๑,๐๘๐	(๑๗,๘๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๓๒๐	๒๑๙,๘๔๐	๒๒๘,๗๒๐	(๑๖,๙๓๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	(๑๓,๐๘๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	(๑๒,๙๘๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๐๔๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๓๕,๙๒๐	(๑๗,๔๗๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๒๒๐	ว่างเดิม
๑๘	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๒	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๔,๐๐๐	๕๒๐,๕๖๐	๕๓๗,๐๐๐	(๓๗,๑๓๐)
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๘๐๐)
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	๑	-	๕๒๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๕๘๙,๑๔๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๖,๙๔๐	รอเลื่อน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๓,๑๒๐	๒๕๒,๙๖๐	(๑๘,๗๓๐)
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๗๒๐	๒๓๑,๗๒๐	๒๔๑,๐๘๐	(๑๗,๘๔๐)
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๘๔๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๓๗,๙๖๐	(๑๗,๖๑๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	(๑๓,๐๖๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	(๑๑,๙๓๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	(๑๑,๙๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	(๑๕,๕๖๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	(๑๒,๙๘๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๖๘๐	(๑๔,๕๖๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๔๐๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	(๑๔,๘๕๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	(๑๒,๙๘๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๔๖	นักวิการการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๗,๐๖๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	(๑๒,๙๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๙	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๐	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๕๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๗๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๓,๑๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๘๔๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๓๗,๙๖๐	(๑๗,๖๑๐)
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๔๐๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	(๑๗,๙๘๐)
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๒,๕๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หินฮาว																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๕๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาว																		
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๖๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๑๙,๒๘๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๘,๓๖๐	เงินอุดหนุน+รายได้
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๔	๕๑	๑๓,๕๗๖,๒๖๐	๕๘๘,๐๐๐	๖๔	๖๔	๖๔	+๒	-	-	๘๐๘,๖๘๐	๔๘๕,๐๔๐	๕๐๘,๖๒๐	๑๔,๙๗๒,๙๔๐	๑๕,๔๕๗,๙๘๐	๑๕,๙๖๖,๖๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๒๔๕,๙๔๑	๒,๓๑๘,๖๙๗	๒,๓๙๔,๙๙๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๑๗,๒๑๘,๘๘๑**	**๑๗,๗๗๖,๖๗๗**	**๑๘,๓๖๑,๕๙๐**	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๘๓	๓๐.๓๑	**๒๙.๘๑**	

หมายเหตุ

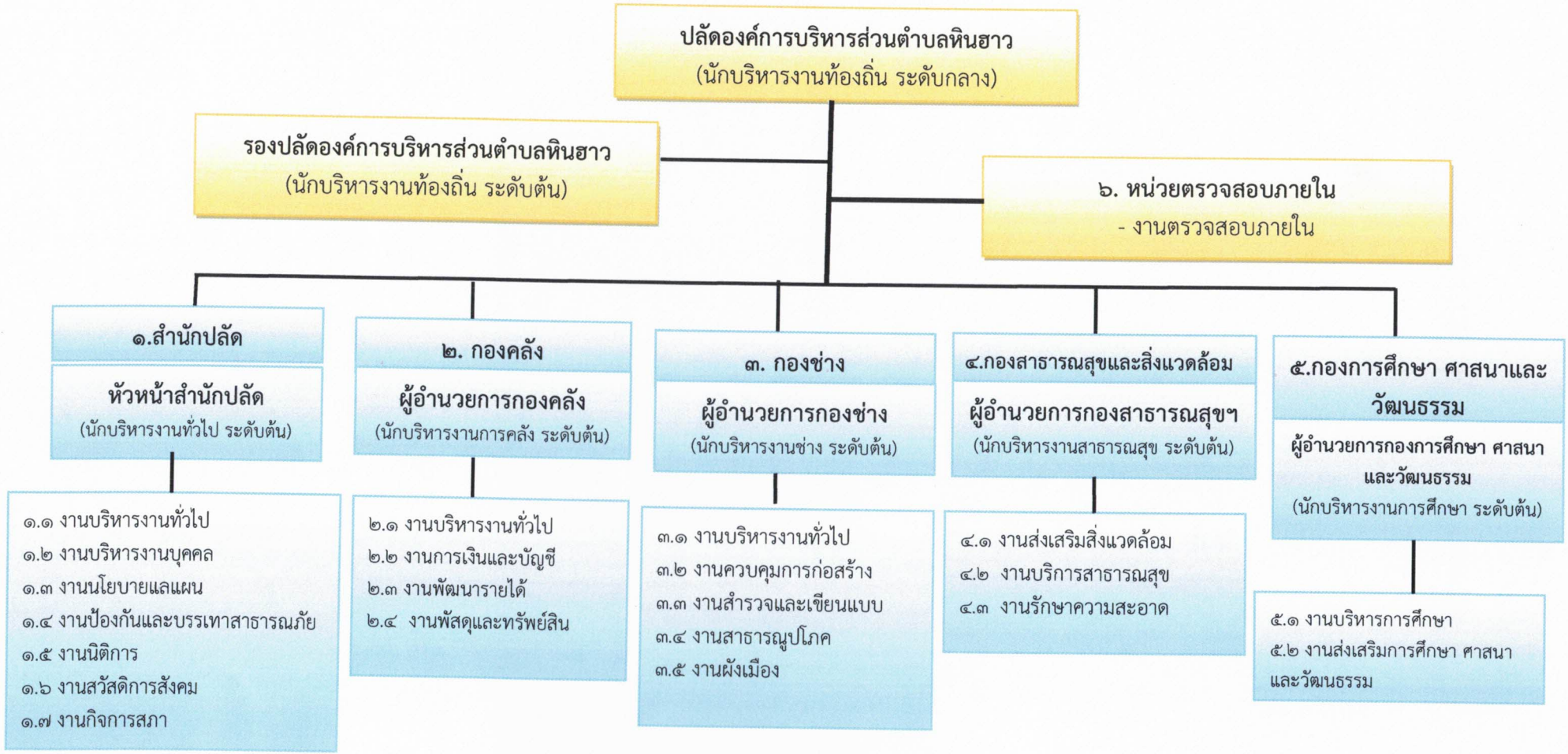
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน= ๕๕,๘๖๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน= ๕๘,๖๕๓,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน= ๖๑,๕๘๕,๖๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ประเภทสามัญ



โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป	งานบริหารงานบุคคล	งานนโยบายและแผน	งานนิติการ	งานสวัสดิการสังคม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๒ว่าง ๑) - คนงาน (๒)	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.) (๑)	- นักวิชาเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.) (๑)	- นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) (๑) -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	-- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑) - -ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) - พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ว่าง ๑) - คนงาน (ว่าง ๑)	- นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๑	๑	๑	-		๒	๑๐	๔	๒๑

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ. (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	- นักวิชาการพัสดุ ชก (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	๖	๑	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานสำรวจและเขียนแบบ	งานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑) - ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง ๑) - คนงาน (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒) - คนงาน (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑						๑				๗	๒	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิงแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	งานบริการสาธารณสุข	งานรักษาความสะอาด
- ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๑) - คนงาน (๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (๑ ว่าง) - ผู้ช่วยพนักงานธุรการ (๑)	- คนงาน (ว่าง ๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๖

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - คนงาน (๑)	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒) (กำหนดเพิ่ม) ครู (๔) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.ศพด.	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		-	-	๑	-	-	๒	๑	๓		๔	๑	๑๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายปรีดา ปานันท์	ป.โท	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๘๖,๒๔๐
๒	น.ส.นฤมล ทองเย้า	ป.โท	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)		๔๙๗,๕๒๐
	<u>สำนักปลัด</u>											
๓	น.ส.มัธญา บุญชู	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)		๕๑๐,๙๖๐
๔	น.ส.นัสภวรรณ กุลสง	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๔๕๕,๑๖๐
๕	นายพิชิต ข้อยจอหอ (รักษาราชการแทน)	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๕๒๘,๒๔๐ ค่ากลางเงินเดือน		๔๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	รอเลื่อน ๕๐๗,๒๔๐
๖	นายวรวุฒิ แก้วบุดดี	ปวช.	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๗	นายอุทัย ทองขำ	ป.ตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	น.ส.สุกัญญา อุบลศักดิ์	ป.โท	-	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๙	น.ส.ณัฐฐิญา ทองสี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	-	๒๔๑,๒๐๐ (๒๐,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๒๐๐
๑๐	น.ส.ธัญชนก จิตตะบุตร	ป.โท	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	๒๓๑,๙๖๐ (๑๙,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๓๑,๖๙๐
๑๑	น.ส.เกศรินทร์ กงเดิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	-	๒๒๔,๗๖๐ (๑๘,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๗๖๐
๑๒	นายอนุชา พิมเสน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาฯ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาฯ (ภารกิจ)	-	๒๑๔,๐๘๐ (๑๗,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๐๘๐

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๓	นายกฤษณ มหานิล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	-	๒๐๓,๑๖๐ (๑๖,๙๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๑๖๐
๑๔	นายรณกร แก้วเบี้ยง	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจแบบทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจแบบทักษะ)	-	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๑๕	นางสุนิษา ทนันชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๑๖	น.ส.รัชนีกร สีทองดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๕๕,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๑๗	นายพรณรงค์ จันลา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจแบบทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจแบบทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจแบบทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจแบบทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐
๑๙	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวชนิสรา ใจแสง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐
๒๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นางรุ่งเพชร เรือนทอง	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒	นางนัทกานต์ ทินมาลา	ป.โท	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๗,๕๖๐
๓	น.ส.เกศินี พรมทอง	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐
๔	น.ส.วรรนิภา ทองกวด รักษาราชการแทน	ป.โท	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	๕๒๘,๒๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	รอเลื่อนอยู่ ๕๗๐,๒๔๐
๕	นางดวงรัตน์ ภาพสิงห์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ)	-	๒๒๔,๗๖๐ (๑๘,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๗๖๐
๖	น.ส.แสงดาว วันเย็น	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๒๑๑,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๓๒๐
๗	น.ส.กัญชพร ทองจีน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๒๑๔,๐๘๐ (๑๗,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๐๘๐
๘	น.ส.สุภาพร ชื่อรัมย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (ภารกิจ)	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๙	น.ส.ช่อทิพย์ แสงสุทา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑๔๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๑๖๐
๑๐	น.ส.ปัทมาสน์ ศิริปุก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๔๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๑๖๐
๑๑	น.ส.จุฑาทิพย์ เกยเมือง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายประสิทธิ์ โม้หิน	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒	-	-	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๓	นายจุมพล กันเจิม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง ภารกิจ	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๗๒๐
๔	นายนฤเบศร์ กงคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๑๕๖,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๓๘,๐๐๐
๖	นายนฤพนธ์ กุนสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภารกิจ)	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๗	นายสมใจ ศรีนรจันทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๘	นายกลวัชร ทองคำพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-	๑๕๖,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๙	น.ส.วิการดา โคตรเสนา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๐	นายณัฐพล วันกลิ้ง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายทวีป ทองพุทธ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายสนอง ไชยปาละ	ป.โท	๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒	-	-	๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓	น.ส.อธิชา กุญแจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม(ภารกิจ)	-	๒๐๔,๗๒๐ (๑๗,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๗๒๐
๔	น.ส.นลินทิพย์ กุนเสน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๕๕,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๕	นายนันฐิภาค สมบาลใจ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นางจิระดา ช้อยจอห	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	สิบเอกศราวุธ พาเหลี่ยม	ปวส.	๓๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๓๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๗๗,๖๘๐ (๒๓,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๗๗,๖๘๐
๓	น.ส.ขนิษฐา กงคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	-	๒๑๑,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๓๒๐
๔	น.ส.วารุณี ทองสี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	-	๒๑๕,๗๖๐ (๑๗,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๗๖๐
๕	น.ส.ประกายแก้ว เพชรทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๗๒๐
๖	น.ส.กัณณิกา แก้วเจิม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	ศพด.หินฮาว -		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	น.ส.พรทิพย์ ช่านมา	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐-๓๔๑	ครู	ชำนาญการ	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐-๓๔๑	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙	นางราตรี โฉมเชิด	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐-๓๔๒	ครู	ชำนาญการ	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐-๓๔๒	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	น.ส.อุไรวรรณ์ สายแสงใส	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐-๓๔๓	ครู	ชำนาญการ	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐-๓๔๓	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ศพด.หนองยาว -		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	นางอภิญญา อาสานอก	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๔	ครู	ค.ศ.๑	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางจันทร์ฉาย อินทมงคล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)	-	๑๑๐,๒๘๐ (๙,๑๙๐x๑๒)	-	-	เงินรายได้+เงินอุดหน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	-	ป.ตรี	๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๙-๓-๑๒-๓๐๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยได้จัดทำเป็นแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำทุกปี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์การพัฒนาไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวอย่างเป็นรูปธรรมจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสารสนเทศไว้ยุทธศาสตร์ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่๑ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวให้มีความรู้ ความสามารถในการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิ์ภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้ระบบสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงาน การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้

แผนกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวให้มีความรู้ ความสามารถในการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิ์ภาพ

- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถทำดำเนินงานผ่านทางระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบและรูปธรรม
- ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวเข้ารับการฝึกอบรมในระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว
- จัดทำโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำทุกปี (การศึกษาดูงาน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้ระบบสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงาน การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้

- สนับสนุนการพัฒนาการดำเนินงานผ่านระบบสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว
- จัดหาระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่ทันสมัย รวดเร็ว
- กำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวจึงเห็นควรให้ มีประกาศคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ ปรากฏเป็นจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนักที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

<u>ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว</u> มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. แนวทางการพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง
๒. แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. แนวทางการพัฒนาผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
๒. แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และระบบชลประทาน
๓. แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากอุทกภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตร และการท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. แนวทางส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรปลอดภัยและเพิ่มมูลค่า
๒. แนวทางส่งเสริมการประกอบอาชีพ การค้า การลงทุน และการบริการ
๓. แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. แนวทางการส่งเสริมสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. แนวทางการสนับสนุนบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย
๓. แนวทางการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๔. แนวทางการส่งเสริมอนุรักษ์พลังงานและใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. แนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๒. แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา ประเพณี อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. แนวทางส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา และการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔.แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. แนวทางสนับสนุนการจัดสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์
๖. แนวทางสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการบริการที่ได้มาตรฐาน

๒. แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๓. แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปกครองตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย

๔. แนวทางส่งเสริมพัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูล

****

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

ที่ ๒๐๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๔เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จึงแต่งตั้งคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/๒.....

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

และให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ แล้วจัดทำเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสุภาวดี เพ็งธงชัย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุภาวดี เพ็งธงชัย	ประธานกรรมการฯ		
๒	นายปรีดา ปานันท์	กรรมการ		
๓	นางสาวนฤมล ทองเย้า	กรรมการ		
๔	นางรุ่งเพชร เรือนทอง	กรรมการ		
๕	นายประสิทธิ์ โม้หิน	กรรมการ		
๖	นายสนอง ไชยปาละ	กรรมการ		
๗	นางจิระดา ช้อยจอหอ	กรรมการ		
๔.	นางสาวมัธญา บุญชู	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นางสาวนภัสวรรณ กุลสง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔– ๒๕๖๖ เดิมใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์กำหนดจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรากฏตามคำสั่งที่ ๒๐๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว	เป็นกรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรมการ/เลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่มีรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องด่วนเพื่อพิจารณา

ประธาน ฯ เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนให้หมดไป เช่น ปัญหาของยาเสพติด, ปัญหาด้านการสร้างรายได้ การกินดีอยู่ดีของประชาชน การได้รับบริการจากหน่วยงานของรัฐอย่างทั่วถึง และองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ยังได้เน้นการพัฒนาในกลุ่มเยาวชนให้มากเป็นพิเศษ โดยส่งเสริมให้เยาวชนได้เล่นกีฬา จัดมีการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุก ๆ ปี การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ประกอบด้วย ๑๓ หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้นตามทะเบียนราษฎร์ ๗,๕๐๔ คน แยกเป็นชาย ๓,๗๐๙ คน หญิง ๓,๗๙๕ คน และมีประชากรแฝงในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๒๐ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๐.๑๙ คน/ตารางกิโลเมตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร คือ ทำนา ปลูกยาสูบ ปลูกข้าวโพด และปลูกมะขามหวาน มีรายได้เฉลี่ยต่อหัว ๒๕,๐๐๐ บาท/ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว จากการที่ได้มีการจัดประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน และประชาคมตำบลหินฮาว ได้สรุปปัญหาความต้องการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาลงในแผนพัฒนาตำบล ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลหินฮาว ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) การคมนาคม ปัญหาถนนเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ไม่เพียงพอและครอบคลุม เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ และบางส่วนยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ในเขตตำบล รวมไปถึงเส้นทางที่ใช้ในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังไม่เพียงพอ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบว่าบริเวณเส้นทางการคมนาคมที่เป็นจุดเสี่ยงบางแห่งในแต่ละหมู่บ้านยังไม่มีการป้องกันปัญหาในเรื่องอุบัติเหตุ เช่น การก่อสร้างราวกันตก หรือราวเหล็กกั้นขอบถนน การติดตั้งไฟกระพริบ เป็นต้น ขอบข่ายปัญหาดังกล่าวยังมีอยู่ทุกหมู่บ้าน ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ ก่อสร้างราวกั้นตกจุดบริเวณที่มีความเสี่ยง การติดตั้งไฟกระพริบเตือน

๑.๒) การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะ เนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำซึ่งระบายน้ำไม่ทันท่วงที ประกอบกับถนนหลายๆสายยังไม่มีทางระบายน้ำ จึงเกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ขอบข่ายปัญหาดังกล่าวยังมีอยู่ทุกหมู่บ้าน และอาจเป็นปัญหาที่มากขึ้นในอนาคตต่อไปเพราะประชาชนมีแนวโน้มจะถมดินบริเวณพื้นที่อยู่อาศัยให้สูงขึ้นเพื่อไม่ให้บ้านเรือนได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำท่วมขัง ทำให้พื้นที่ถนนต่ำเมื่อฝนตกจึงทำให้น้ำท่วมขังพื้นผิวถนนก่อให้เกิดการกัดเซาะและการระบายน้ำไม่ทัน ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ

๑.๓) ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้า ประชาชนบางส่วนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน เนื่องจากการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง สาเหตุมาจากมีการขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น และการขยายตัวของชุมชนบางแห่งมีข้อจำกัดในการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไปยังครัวเรือน เช่น อยู่ห่างไกลจากชุมชน อยู่ในพื้นที่ทำการเกษตร อยู่ในเขตพื้นที่ที่ยังไม่มีเอกสารสิทธิที่ดินทำกิน ปัญหาดังกล่าวพบมากในหมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนผักเน่า หมู่ที่ ๙ บ้านน้ำขอบ และพบได้บางส่วนในหมู่ที่ ๑, ๑๐, ๓, ๔, ๗, ๕ และหมู่ ๑๒ และปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงในจุดเสี่ยงอันตรายในการเดินทางสัญจรช่วงกลางคืนพบปัญหาดังกล่าวในทุกหมู่บ้าน ความต้องการของประชาชน คือ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำเพื่อใช้ในครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบล

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑) การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึงและปัญหาคุณภาพน้ำประปา เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง คุณภาพน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากแหล่งน้ำใต้ดินในเขตตำบลหินฮาวจะเป็นน้ำดิบที่มีการปะปนของสนิมเหล็กและหินปูน เมื่อถึงช่วงฤดูแล้งแหล่งน้ำที่มีอยู่แห้งลงและมีปริมาณน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น พื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำประปาอย่างรุนแรงในช่วงฤดูแล้งได้แก่หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๖ ส่วนหมู่อื่นๆ ปริมาณของปัญหายังไม่ถึงขั้นรุนแรงแต่จะมีปัญหาในเรื่องคุณภาพของน้ำประปาโดยทั่วไป แนวโน้มของปัญหาการขาดแคลนน้ำประปามีเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี จนเป็นปัญหาหลักในช่วงฤดูแล้ง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาวต้องแก้ไขมาโดยตลอด ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างระบบ ประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงต้องการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อผลิตน้ำประปาให้เพียงพอ ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน ขยายเขตประปาให้

ครอบคลุมทุกครัวเรือน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ติดตั้งเครื่องกรองน้ำ จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน

๒.๒) การพัฒนาในด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร แหล่งน้ำทางเกษตรมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้สำหรับทำการเกษตร ปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน เนื่องจากแหล่งน้ำทางการเกษตร เช่น คูคลอง หนองบึง เหมือง มีสภาพตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำในช่วงฤดูแล้งได้เพียงพอ และระบายน้ำไม่ทันในช่วงฤดูฝน ระบบชลประทาน เช่น ฝายชะลอน้ำ ในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ ประกอบกับอ่างเก็บน้ำ ฝายชะลอน้ำบางแห่งชำรุดกักเก็บน้ำไม่ได้ ปัญหาแหล่งน้ำทางการเกษตรพบได้ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว เพราะประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีแนวโน้มของปัญหาเพิ่มมากขึ้นทุกปี เนื่องจากสภาวะอากาศของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ก่อสร้างแหล่งน้ำทางเกษตรเพิ่มขึ้น ขุดลอกคูคลอง ให้สามารถกักเก็บน้ำได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ

๒.๓) เกิดการพังทลายของตลิ่งในลำห้วย ลำคลองในสายต่างๆ ในหลายจุด และที่สำคัญมีการตั้งบ้านเรือน และสิ่งปลูกสร้างอื่นๆใกล้บริเวณล้ำห้วยดังกล่าว หมู่บ้านที่เกิดพังทลายของตลิ่งเรียงตามลำดับความรุนแรง ได้แก่ หมู่ที่ ๔,๖,๕, ๗,๓, ๒, และหมู่ที่ ๑๓

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑) ปัญหาขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ เนื่องจากพื้นที่ไม่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพอื่น การขาดแคลนเงินทุน และปัญหาการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการเลือกประกอบอาชีพอื่นๆ เพราะความเคยชินกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว ปัญหาดังกล่าวพบในทุกหมู่บ้าน แต่การมองปัญหาของประชาชนในเรื่องความต้องการอาชีพเสริมยังไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ประชาชนบางส่วนต้องการให้ส่งเสริมความรู้ และเครื่องมือ ในเรื่องการประกอบอาชีพเสริม

๓.๒) ปัญหารายได้น้อยของประชาชนเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางด้านการเกษตรกรรม มีต้นทุนในการผลิตสูง เนื่องจากต้องซื้อปุ๋ย เมล็ดพันธุ์ ในราคาแพง ทำให้ต้องกู้ยืมเงินจากนายทุนนอกระบบ ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินและความยากจน ส่วนประชาชนที่ประกอบอาชีพอื่น เช่น อาชีพรับจ้างมีรายได้น้อยและไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการจ้างงานในบางฤดูกาล เช่น ฤดูที่มีผลผลิตมะขาม ฤดูทำนา เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวพบในทุกหมู่บ้าน ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ช่วยเหลือในเรื่องลดต้นทุนในการผลิต การจ้างงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

๓.๓) ปัญหาการขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของกลุ่ม เนื่องจากแหล่งเงินทุนในระบบมีเงื่อนไขที่ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงแหล่งเงินทุน สำหรับแหล่งเงินทุนในหมู่บ้านเช่น กองทุนเงินล้าน ให้สินเชื่อต่ำไม่เพียงพอต่อการลงทุน ประชาชนบางส่วนจึงพึ่งพาแหล่งเงินทุนนอกระบบที่กู้ง่าย และมีเงื่อนไขน้อย ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินตามมาเพราะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยสูง ปัญหาดังกล่าวพบในทุกหมู่บ้านและเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดมา ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ในระบบได้ง่ายขึ้น เพียงพอต่อการลงทุน และต้องการให้ธนาคารของรัฐที่มีหน้าที่ในเรื่องการให้กู้ยืมเงินทุนพักชำระหนี้และ

ยกเว้นดอกเบี้ยให้เกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรได้ชำระหนี้เดิม เพื่อมิให้เป็นภาระผูกพันเป็นหนี้สินมากขึ้นในอนาคต

๓.๔ ปัญหาการไม่เป็นกลุ่มอาชีพเนื่องจากไม่เห็นประโยชน์ในการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ และความเข้มแข็งของเศรษฐกิจในระดับชุมชนต่ำ ความต้องการของประชาชน คือ การสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการบริหาร การตลาด

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค และการให้ความร่วมมือในการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย จึงทำให้โรคไข้เลือดออกแพร่ระบาดมากยิ่งขึ้น และการกำจัดยุงลายมีความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเพราะยุงลายสามารถปรับตัวต่อต้านสารกำจัดยุงลายได้ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๔.๒) ปัญหาการเจ็บป่วยและเสียชีวิตด้วยโรคเรื้อรังต่างๆ เช่น โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน โรคไขมันในหลอดเลือด โรคหัวใจ เนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอในการป้องกัน และการดูแลรักษาสุขภาพเมื่อเป็นโรค จึงทำให้อัตราการเสียชีวิตจากโรคเรื้อรังดังกล่าวอยู่ในอันดับต้นๆ ของสาเหตุการเสียชีวิตของประชาชนในตำบลหินฮาว ความต้องการของประชาชน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการดูแลรักษาสุขภาพจากโรคเรื้อรังที่สามารถป้องกันได้ การรวบรวมข้อมูลผู้ป่วยและการช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติผู้ดูแลเชิงรุก

๔.๓) ปัญหาการขาดการออกกำลังกายของประชาชน เนื่องจาก การไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย การขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพร่างกาย สถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชนไม่เพียงพอหรือมีแต่ไม่สามารถใช้งานได้ในเวลากลางคืน และการขาดอุปกรณ์กีฬาหรืออุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่หลากหลาย ความต้องการของประชาชน คือ การเพิ่มสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอและสามารถใช้งานในเวลากลางคืนได้ การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา อุปกรณ์การออกกำลังกายที่หลากหลาย การรณรงค์หรือการจัดการแข่งขันกีฬาเป็นประจำ เพื่อให้ประชาชนให้ความสำคัญและหันมาออกกำลังกายมากขึ้น

๕. ด้านการเมือง การบริหาร

๕.๑) ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่ดีเท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น

๕.๒) ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

๖. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑) การจัดการศึกษาในระดับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังต้องการการพัฒนาในเรื่องความพร้อมของอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอน ที่ได้มาตรฐาน

ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความต้องการของประชาชน คือ การจัดสรรงบประมาณในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอ เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้ตามมาตรฐานครบถ้วนทุกตัวชี้วัด

๖.๒) การให้ความร่วมมือในการพัฒนาเด็กและเยาวชน และการสนับสนุนสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชนยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ท้องถิ่นร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ มีคุณธรรม และมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

๖.๓) ปัญหาเด็กเยาวชนคนรุ่นใหม่ มีความสนใจและใส่ใจในการทำนุบำรุง สืบสานศาสนาน้อยลง มีเพียงประชาชนวัยกลางคน และผู้สูงอายุที่ทำนุบำรุงศาสนา ประกอบศาสนกิจต่างๆ ความต้องการของประชาชน คือ การส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยหันมาใส่ใจและร่วมกันทำนุบำรุงศาสนา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และการสร้างสังคมที่สงบสุข มีความรักความสามัคคี

๖.๔) ปัญหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มเลือนหายไป เนื่องจากขาดการอนุรักษ์ และสืบสาน ความต้องการของประชาชน คือ การส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีท้องถิ่น การจัดทำทะเบียนและการเชิดชูปราชญ์ชาวบ้าน การบูรณาการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับระบบการจัดการศึกษา การท่องเที่ยว

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตรและที่อยู่อาศัย เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแลหวงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

๗.๒) ปัญหาที่ดินทำกินทับซ้อนกับที่สาธารณประโยชน์ไม่สามารถออกเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกินได้ ในเขตหมู่ที่ ๑๐,๑๑ และหมู่ที่ ๑๒ และทำให้การก่อสร้างหรือดำเนินโครงการต่างๆของหน่วยงานของรัฐเกิดปัญหาไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในพื้นที่ได้เนื่องจากความไม่ชัดเจนในแนวเขตพื้นที่ การแก้ไขปัญหาในด้านการไม่มีเอกสารสิทธิที่ดินทำกินจึงยืดเยื้อมานาน ความต้องการของประชาชน คือ การให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนและความถูกต้องโปร่งใสในการดำเนินการของรัฐเกี่ยวกับเรื่องที่ดิน

๗.๓) ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร เนื่องจากประชาชนต้องการให้ผลผลิตมีจำนวนมาก และทันต่อความต้องการของตลาด จึงทำให้สิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชนมีการสะสมของสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อระบบนิเวศน์และสุขภาพของประชาชนมากขึ้นทุกวัน ความต้องการของประชาชน คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจและประโยชน์จากการทำการเกษตรปลอดภัย การให้ความรู้ในเรื่องโทษของการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร การปรับทัศนคติในการประกอบอาชีพการเกษตรที่ถูกต้อง

ภารกิจหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างซ่อมแซมถนนสายต่างๆ แหล่งน้ำอุปโภค บริโภคก่อสร้างถนน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคภัยต่างๆ
๓. การส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ทางด้านอาชีพต่างๆ ให้กับประชาชน
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน สร้างจิตสำนักในการอนุรักษ์ผืนป่าและแหล่งต้นน้ำลำธาร
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดงาน ประเพณีต่าง ๆ ในชุมชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสังคมสงเคราะห์ การป้องกันภัยพิบัติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุทกภัย วาตภัย และเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรม ส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ สืบต่อไปชั่วลูกชั่วหลาน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนและการประสานงานกับส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก และเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนภายท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมการเกษตร การส่งเสริมสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ผัก การให้ความรู้ทางด้านเกษตร ปศุสัตว์แก่ประชาชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจต่าง ๆ ดังกล่าวข้าต้น มีท่านใดจะกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังคน และโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว และตามกรอบอัตรากำลังเดิม ปรากฏตามเอกสารที่นางสาวนภัสวรรณ กุลสง ผู้ช่วยเลขานุการได้แจกให้ทานได้ใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฯครั้งนี้ เชิญคะ

หัวหน้าสำนักปลัด กราบเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ ก่อนที่ทุกส่วนราชการจะกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง และโครงสร้างส่วนราชการ ดิฉันของแจ้งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๐๒๓/ว ๑๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การ

จัดทำแผนอัตรา อัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยสรุปสาระสำคัญ ๆ และในส่วนที่ต้องเพิ่ม ดังนี้คะ

- เร่งรัดให้ อปท.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ประกาศบังคับใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
- ให้ อปท.กำหนดตำแหน่งเท่าที่จำเป็น และต้องสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดโดยเคร่งครัด
- มิให้เสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งระดับอาวุโส ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- มิให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้ อปท.กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจโดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้
- ห้ามมีการปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานจ้าง สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุง หรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภายหลังที่ ก.จังหวัด ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว
- กรณีคำนวณจำนวนอัตราข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์แล้วให้แสดงผลคำนวณและระบุจำนวนอัตราพร้อมกำหนดตำแหน่งให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ก่อนขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้พิจารณากับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) <u>สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง</u>
- ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ อปท.กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของ อปท.จ่ายเป็นเงินเดือนให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
- **ตำแหน่งสายงานปฏิบัติและพนักงานจ้างที่ว่าง เมื่อครบ ๑ ปี ให้ ก.จังหวัดตรวจสอบการใช้ตำแหน่งโดยอาจยุบเลิกปรับเกลี่ยตำแหน่ง** ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา หรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน กสถ.ให้คงไว้เหมือนเดิมหรือต้องมีจำนวนครบตามเงื่อนที่ ก.กลางกำหนด
- มิให้เสนอเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มใหม่ ในคราวเดียวกันกับการกำหนดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น การจัดตั้งกอง หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพิ่มใหม่ ให้เสนอภายหลังประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว
- ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี
- ตำแหน่งของพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้ใช้ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง เป็น ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย ,พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ใช้ชื่อตำแหน่ง เป็น ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ใช้ชื่อ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ที่ประชุม รับทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด สำหรับในส่วนของสำนักปลัด ปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลัง รายละเอียด ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

<u>พนักงานส่วนตำบล</u> จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่

๑. หัวหน้าสำนักปลัดปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๔. เจ้าพนักงานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

<u>ลูกจ้างประจำ</u> จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๔. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๕. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๘. พนักงานขับรถยนต์ (แบบทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
๙. พนักงานดับเพลิง (แบบทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๑๐. แม่บ้านแบบทักษะ จำนวน ๑ อัตรา ว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่

๑. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา ว่าง

จากกรอบอัตรากำลังที่กล่าวมาข้างต้น ในส่วนของสำนักปลัด ขอยุบเลิกกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง แม่บ้าน (ทักษะ) เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล คะ

ผู้อำนวยการกองคลัง กราบเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว และสวัสดีหัวหน้าส่วนทุกท่าน คะ ในส่วนของกองคลัง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง รายละเอียดดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๓. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

จากกรอบอัตรากำลังที่กล่าวมาข้างต้น ดิฉันเห็นว่ากองคลังมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจ และปริมาณงานแล้วคะ ดังนั้นกองคลังขอดำรงกรอบอัตรากำลังไว้ตามเดิมคะ

ผู้อำนวยการกองช่าง

กราบเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ท่านปลัด และสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านครับ สำหรับกองช่าง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๔. ผู้ช่วยนายไฟฟ้า จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง

จากกรอบอัตรากำลังที่กล่าวมาข้างต้น ผมเห็นว่ากองช่างมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจ และปริมาณงานแล้ว ดังนั้น กองช่างขอดำรงกรอบอัตรากำลังไว้ตามเดิมครับ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

กราบเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ท่านปลัด และสวัสดีผู้เข้าประชุมทุกท่านครับ สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

จากกรอบอัตรากำลังที่กล่าวมาข้างต้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขอยุบกรอบพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน และขอเพิ่มตำแหน่งจำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ /ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีความซับซ้อน และเพิ่มมากขึ้น

ผู้อำนวยกองการศึกษาฯ

กราบเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ท่านปลัด และผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนคะ สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว ครู จำนวน ๓ คน

๑. ครูชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาว ครู จำนวน ๑ คน

๑. ครู คศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

และตามหลักเกณฑ์ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดได้แจ้งให้ทราบไปเบื้องต้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งสองศูนย์ และปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหิบ้านหนองยาว ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาว จำนวน ๑ อัตรา

๒. เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ เดิม ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็น ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอดำรงตำแหน่งอัตรากำลังไว้เหมือนเดิมคะ

ปลัด อบต. กราบเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว และสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ตามที่ได้วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.) ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.) ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รอเลื่อน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ (สำนักงานปลัด)</u> นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง (สำนักงานปลัด)</u> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
แม่บ้าน (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา

ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชพ) ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชพ.) ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รอเลื่อน
พนักงานจ้าง (กองคลัง)								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง (กองช่าง)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) ๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้าง (กองสาธารณสุขฯ)</u> ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๓๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง (กองการศึกษาฯ)</u> ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหินฮาว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กหนองยาว</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองยาว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) ๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	**๖๓**	**๖๔**	**๖๔**	**๖๔**	+๑	-	-	

และจากการวิเคราะห์อัตรากำลังข้างต้น ขอมอบหมายให้งานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ทั้งให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และให้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธาน ฯ ไม่ทราบว่าคณะกรรมการท่านใด มีข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีดิฉันขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ คะ

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์กับการจัดทำแผนครั้งนี้

ประธานฯ ตามที่คณะกรรมการมีมติชอบเป็นเอกฉันท์ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ดิฉันขอให้เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการได้ดำเนินจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์เห็นชอบ และประกาศใช้แผนให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ปิดประชุม ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นาวสาวนภัสวรรณ กุลสง)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจทานรายงานการประชุม
(นางสาวมัธญา บุญชู)
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสุภาวดี เพ็งธงชัย)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว
ที่ พช ๗๕๓๐๑/ **วันที่** **๑๙** เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเลขที่ ๒๐๔ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีคณะกรรมการ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นสมควร กรุณากำหนด วัน เวลา สถานที่ประชุมคณะกรรมการฯ ท้ายบันทึกนี้

มัธญา

(นางสาวมัธญา บุญชู)
เลขานุการ

.....

๒/เลขานุการแจ้ง.....

- เลขานุการแจ้งคณะกรรมการฯ ประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. สถานที่ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว

(นางสุภาวดี เพ็งธงชัย)
ประธานคณะกรรมการฯ

- ทราบ

๑. ปลัด อบต. .....

๒. รองปลัด.อบต. .....

๓. หัวหน้าสำนักปลัด มัลลิกา .....

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง .....

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม .....

๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม .....

๗. ผู้อำนวยการกองคลัง .....