



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจ การบริการสาธารณะสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ ว่าด้วยการกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลังโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งในขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๒๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ☒ แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง แสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

ภาคผนวก ข

- ☒ ประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
- ☒ ประกาศ การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ☒ คำสั่ง การจัดพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
- ☒ สำเนาคำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
- ☒ คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนคร (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลใดในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๘ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลให้เป็นไปตามที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลที่ ๑๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลและพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหินมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ตำบลหินมูล ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๒ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ รวม ๖,๐๐๙ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๘๓๓ ครัวเรือน มีเนื้อที่ ๔๓.๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๗,๑๙๖ ไร่ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ซึ่งได้สรุปความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่เหมาะสม เนื่องจากสภาพถนนโดยทั่วไปทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ยังไม่เป็นมาตรฐานทั้งหมด บางส่วนเป็นถนนดินหรือถนนหินคลุก บางส่วนชำรุดเสียหายจำเป็นต้องซ่อมแซม ถนนบางสายแคบไม่เหมาะสมต่อสภาพการจราจรในปัจจุบัน แต่ปัญหาดังกล่าวในอนาคตมีแนวโน้มที่จะลดลงเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้ดำเนินการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี และถึงแม้ว่าจะดำเนินการแก้ไขไปบางส่วน แต่ยังคงดำเนินการแก้ไขปัญหาเพิ่มเติมมากขึ้น

๑.๒ ปัญหาน้ำท่วมขังและการระบายน้ำ ถนนบางส่วนในพื้นที่ยังไม่มีระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในบางส่วน ดังนั้นจึงควรดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการก่อสร้างระบบระบายน้ำ คือ รางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำตามความเหมาะสมของพื้นที่

๑.๓ ปัญหาเรื่องกระแสไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่าง บางหมู่บ้านในพื้นที่ประสบปัญหาไฟฟ้าตก กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ นอกจากนี้ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังมีไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล และบางส่วนที่มีการติดตั้งอยู่แล้วเกิดการชำรุดเสียหาย ซึ่งแนวโน้มปัญหาความต้องการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะจะมีเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่องทำให้การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

๑.๔ ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตร ระบบประปาบางแห่งที่มีอยู่กำลังการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำ และบางส่วนอุปกรณ์ต่าง ๆ เกิดการชำรุดทำให้น้ำไหลน้อยไม่เพียงพอ

๑.๕ ปัญหาสิ่งก่อสร้างอื่นๆ บางหมู่บ้านยังขาดแคลนสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น ศาลาที่พักริมหาด ซึ่งสถานที่ที่มีอยู่เดิมชำรุดเสียหายทำให้ไม่สามารถใช้งานได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาปัจจัยการผลิตมีราคาแพงราคามูลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ปัญหาภัยแล้งในพื้นที่ทำให้เกษตรกรไม่สามารถทำการเพาะปลูกได้

๒.๓ ปัญหาเรื่องการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งกลุ่มแม่บ้านและประชาชนบางส่วนประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ต้องการมีรายได้เสริม และสร้างสินค้าโอท็อปให้เป็นที่ยอมรับ และนอกจากนั้นการรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งประชาชนให้ความสำคัญเพียงกลุ่มน้อย

๒.๔ ปัญหาความยากจน ประชาชนบางส่วนยังคงมีฐานะยากจน รายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน ทำให้การพัฒนาด้านกีฬายังไม่ต่อเนื่อง

๓.๒ ชุมชนยังไม่มีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ

๓.๓ ปัญหาโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ซึ่งมีโรคระบาดที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เนื่องจากมีพาหะของโรค เช่น ยุงลาย สุนัข และแมว ทั้งที่มีเจ้าของและเป็นสัตว์จรจัด

๓.๔ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพของตนเอง และปัญหาด้านสุขอนามัยต่าง ๆ

๓.๕ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดยังไม่ทั่วถึง

๓.๖ ขาดผู้นำด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติดทำให้ปัญหาเสพติดยังคงมีอยู่ในพื้นที่

๓.๗ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ บางรายถูกทอดทิ้งหรือไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร

๓.๘ บุคคลในครอบครัวยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์

๓.๙ การจัดวางระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ยังไม่ชัดเจน

๓.๑๐ ขาดอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ ประชาชนบางส่วนยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๒ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของประชาชน ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๔.๓ ประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมยังมีจำนวนน้อย

๔.๔ เด็กที่เข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และพัฒนาการที่เหมาะสม จึงต้องจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน มีปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลที่ตกค้างอยู่ในชุมชน และมีการลักลอบทิ้งขยะบริเวณพื้นที่รกร้างว่างเปล่า

๕.๒ ปัญหามลภาวะเป็นพิษ มลภาวะในพื้นที่ตำบลหินมูลเริ่มมีมากขึ้น เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และน้ำเสีย เป็นต้น ดังนั้นจึงควรจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ และหาทางป้องกันมลภาวะที่เป็นต้นเหตุ

๕.๓ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ปัญหาน้ำเสียจากบ่อเลี้ยงกุ้ง, บ่อเลี้ยงปลา และสารเคมีต่างๆ ที่ระบายลงสู่แม่น้ำลำคลอง

๕.๕ ลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ อาคารสถานที่ของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีความคับแคบ ไม่สามารถรองรับการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการได้เท่าที่ควร

๖.๒ ปริมาณบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ เนื่องจากบางตำแหน่งมีการโอน (ย้าย)

๖.๓ บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการ ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินการก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐานในเส้นทางที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน หรือเป็นถนนสายหลักในพื้นที่ ได้แก่ การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) ถนนลาดยางแอสฟัลต์ติก คอนกรีต

๑.๒ ปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านที่เป็นถนนสายรองและมีความชำรุดมากให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน ได้แก่ การปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนหินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๓ ประสานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ดำเนินการพัฒนาถนนที่มีความเชื่อมต่อคาบเกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะเพิ่มเติม ซ่อมแซมและบำรุงรักษาไฟฟ้าแสงสว่างที่ชำรุดเสียหาย ขยายเขตไฟฟ้าในบริเวณหมู่บ้านชุมชน

๑.๕ ก่อสร้างระบบประปา ปรับปรุงซ่อมแซม ปรับปรุงท่อเมน ติดตั้งเครื่องกรองน้ำ และขยายเขตระบบประปาให้สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี

๑.๖ ก่อสร้างระบบระบายน้ำ รางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำตามความเหมาะสมของพื้นที่ และก่อสร้างประตูระบายน้ำ

๑.๗ ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง และบำรุงรักษาศาลาที่พักพิงทางให้มีสภาพเหมาะสม และพร้อมใช้งาน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ควรสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ส่งเสริมให้ความรู้เกษตรกรทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการผลิตพืชผลทางการเกษตร และส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตปุ๋ยชีวภาพเพื่อลดต้นทุนการผลิต

๒.๒ แก้ไขปัญหาภัยแล้ง โดยจัดส่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ยืนต้น จัดหาแหล่งน้ำด้านการเกษตรเพิ่มเติม และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาบางเลน, โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาพระยาบันลือ และชลประทาน เพื่อขอความช่วยเหลือและบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้าให้กับเกษตรกร

๒.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ และการจัดฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการและความสนใจของประชาชน

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต เพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก และยกระดับมาตรฐานสุขาภิบาลอาหาร

๓.๒ ส่งเสริมความรู้ด้านสุขศึกษา และพัฒนาศักยภาพแกนนำสุขภาพชุมชน

๓.๓ ส่งเสริมการป้องกัน ปรามปราบ แก้ไขปัญหายาเสพติด และการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๓.๔ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๓.๕ ป้องกัน ควบคุม โรคติดต่อและโรคอุบัติใหม่ และการป้องกันโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๖ ส่งเสริมหลักประกันสุขภาพให้ทั่วถึง

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีศูนย์เรียนรู้ แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ หรือห้องสมุดชุมชน

๔.๒ ให้ความรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ

๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชน ก่อสร้างลานกีฬา และจัดหาเครื่องออกกำลังกาย

๔.๕ จัดหาวัสดุการศึกษา สื่อการเรียนการสอน เครื่องเล่นพัฒนาการเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม

๕.๓ ส่งเสริมและให้ความรู้ประชาชนในการใช้สารเคมีในการเกษตรเพื่อลดปัญหาตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ

๕.๔ ฝึกอบรมและจัดตั้งกลุ่มด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕ ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับโทษของการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองการบริหาร

๖.๓ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ คณะผู้บริหาร
ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

๖.๔ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชน

๖.๕ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

๖.๖ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลหินมูลดังกล่าว องค์การบริหารส่วน
ตำบลหินมูลจึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหินมูล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

วิสัยทัศน์ “ หินมูลน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม เศรษฐกิจรุ่งเรือง กินดีอยู่ดี อย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนได้รับการบริการสาธาณูปโภคต่าง ๆ อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการ
สังคม/การสังคมสงเคราะห์ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การประกอบอาชีพ เช่น การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่ม
สัดส่วนรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนของประชาชน
- ๔) ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ควบคู่กับการยกระดับการมีคุณธรรมและจริยธรรม
ในจิตใจ
- ๕) ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับชุมชน
ได้อย่างต่อเนื่อง
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์ เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของประชาชน
ในชุมชน
- ๗) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การบริการ
ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจ
- ๘) กระบวนการประชาสังคม การยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วนเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพตามระบอบแห่งประชาธิปไตย



คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	คำเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในทุกด้าน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง และห่างไกลจากยาเสพติด บุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับความช่วยเหลือ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน การประกอบอาชีพภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑) พัฒนาการศึกษ สร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรม ๒) สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบต่อไป
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว	อนุรักษ์และฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑) พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดธรรมาภิบาล ๒) ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนกระบวนการประชาสังคม และยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลหินมูล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลหินมูลในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนรวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียมเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย ๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบโทรคมนาคม



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม ๒.๒ ป้องกัน ต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ๒.๕ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๓.๑ พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตร ปลอดภัยจากสารพิษ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรม SME ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน ๔.๒ ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบรมวงศานุวงศ์ งานราชพิธี และงานรัฐพิธี ๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่และการปฏิบัติด้านคุณธรรม ทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว	๕.๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน พลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ และมลภาวะ ๕.๒ บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกัน น้ำท่วมและน้ำเสีย ๕.๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ ๕.๔ การเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๖.๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรโดยยึดหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย ๖.๒ ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อบต. สมาชิก สภา อบต. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ๖.๓ ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของ บุคลากร ๖.๔ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ๖.๕ ปรับปรุง พัฒนารายได้ และจัดการสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริการสาธารณะ	บริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ การเศรษฐกิจ	-เคหะและชุมชน -การพาณิชย์ -การเกษตร	กองช่าง กองช่าง กองช่าง	สำนักงานปลัด กองคลัง กองสาธารณสุขฯ
๒.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	บริหารทั่วไป บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม การดำเนินงานอื่น	-การรักษาความสงบภายใน -สาธารณสุข -สังคมสงเคราะห์ -สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน -งบกลาง	สำนักงานปลัด กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัด	กองสาธารณสุขฯ สำนักงานปลัด กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
๓.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	การเศรษฐกิจ	-การเกษตร	กองสาธารณสุขฯ	กองช่าง
๔.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม	-การศึกษา -การศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษา กองการศึกษา	กองสวัสดิการ กองช่าง
๕.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว	บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ	-เคหะและชุมชน -สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน -การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ -การเกษตร	กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา กองช่าง	กองช่าง สำนักงานปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขฯ
๖.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ ที่ดี	บริหารทั่วไป การดำเนินงานอื่น	-บริหารงานทั่วไป -งบกลาง	สำนักงานปลัด, กองคลัง สำนักงานปลัด	กองช่าง กองคลัง
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๑ แผนงาน	๖ กองงาน	๖ กองงาน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์

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

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

บทวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ด้วย SWOT Analysis

๑. ด้านการบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการ บริหารงาน	๑. โครงการที่มีขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณมาก องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลไม่สามารถดำเนินการ ตามโครงการได้ ๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชน มีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ เป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการ สนับสนุนงบประมาณจึงมีพอสมควร	๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง ๒. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ชัดเจน ยังมีการ คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมา รับผิดชอบ
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นยุทธศาสตร์ ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ในปัจจุบันกระแสการให้ความสำคัญด้านการดูแล สุขภาพ ด้านการแพทย์ทางเลือก กำลังเป็นที่นิยมใน จังหวัดนครปฐม และระดับประเทศ	๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในบางกรณี

๓. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ๒. สภาพพื้นที่ของตำบลเหมาะสมแก่การทำการเกษตร ๓. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีน ไหลผ่าน ๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ของประชาชน	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจยังไม่ถูกต้องชัดเจน ข้อมูลที่ได้จากประชาชนยังมีความคลาดเคลื่อน
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุน งบประมาณจึงมีมาก ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นยุทธศาสตร์ ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้อง อาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้อง ประสานงานกัน จึงเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การ ดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในบางกรณี ๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มเมื่อถึงฤดูน้ำหลากน้ำจะท่วม เกือบทุกปี พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากมีคู่แข่ง ในตลาดเพิ่มมากขึ้น ๕. จากราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรมี ต้นทุนทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น ๖. จากสถานการณ์ในปัจจุบันเสี่ยงต่อการเกิด สาธารณภัย

๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อย่าง ต่อเนื่อง ๒. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงานด้าน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ขาดความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อ นำมาพัฒนาการศึกษา
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์การศึกษา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์การพัฒนาทางด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์	๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการศึกษาไม่มาก เท่าที่ควร ๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมไม่มากเท่าที่ควร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ อาทิ วัดศิลามูล เป็นที่ประดิษฐานของหลวงปู่ช้าง หลวงปู่คล้าย ซึ่งเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป, ศูนย์อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำท่าจีน ณ โรงเรียนวัดศิลามูล เป็นต้น	๑. มีการดำเนินการขุดลอกคลองเพื่อกำจัดผักตบชวา และวัชพืชบ่อยครั้งทำให้ใช้งบประมาณที่ค่อนข้างมาก
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การพัฒนาทางด้านการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจึงมีมาก	๑. ความผันผวนของค่าเงินบาทและราคาน้ำมัน ๒. ขาดงบประมาณในการพัฒนา ๓. ปัญหาด้านการใช้สารเคมีทางการเกษตร ส่งผลให้มีสารพิษตกค้างในสิ่งแวดล้อม ๔. ปัญหาจากสาธารณสุขในพื้นที่ ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการป้องกันและฟื้นฟูเป็นจำนวนมาก

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด การพัฒนาจึงเป็นไปตามความเหมาะสมของงบประมาณที่มีอยู่ ๒. กรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งว่าง เนื่องจากมีการโอน (ย้าย) ของพนักงานส่วนตำบล ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	๑. มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ๒. เทคโนโลยีสมัยใหม่ค่อนข้างมีราคาแพง ๓. ความผันผวนของค่าเงินบาทและราคาน้ำมัน ทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรมีจำนวนมากขึ้นตามไปด้วย

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมา กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๒ ภารกิจรอง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเกษตร
- การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖) กองสวัสดิการสังคม โดยแต่ละส่วนราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล งานพิมพ์ดีด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม งานข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติ ดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

- (๑) การปฏิบัติงานตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ
- (๒) จัดทำร่าง หนังสือราชการ ประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารจัดลำดับความสำคัญของเอกสาร ร่วมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการพิมพ์ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (๓) เก็บรวบรวมและจัดระบบเอกสาร หลักฐานและระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ หลักฐานและระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่บุคลากร และผู้ที่มาติดต่อราชการ
- (๔) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศ ฯลฯ ให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์กร
- (๕) รับผิดชอบศูนย์การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ศูนย์ควบคุมเสียงตามสาย ศูนย์วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ภายในภายนอก งานสื่อสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
- (๖) เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประสานงานกับชุมชนท้องถิ่นส่วนราชการอื่น ๆ และประชาชน เพื่อการประชาสัมพันธ์
- (๗) ให้บริการเกี่ยวกับการรับส่งไปรษณีย์ ธนาณัติ โทรเลขของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร
- (๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑) ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ
 - (๒) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นนโยบายแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้รวมถึงอาจเป็นนโยบาย แผนงาน อบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ
 - (๓) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - (๔) งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- (๑) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๒) งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง
- (๓) งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงานเสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการระงับอัคคีภัย
- (๔) งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ
- (๕) งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- (๗) งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- (๘) งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้ และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ การควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการออกแบบ เขียนแบบ คำนวณทางด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวางโครงการ จัดทำผัง และควบคุมการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานตรวจสอบแบบแปลน การขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร สำรวจ หาข้อมูล รายละเอียด เพื่อกำหนด ออกแบบงานก่อสร้างต่าง ๆ งานประมาณราคาก่อสร้าง งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ งานตรวจสอบโครงการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น กิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมและ พัฒนาการสุขภาพ รวมถึงอนามัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสิ่งแวดล้อมทั่วไป อันเป็นผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อสนับสนุนงานสาธารณสุขขั้นมูลฐานของชุมชน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา น้ำสะอาด การจัดและปรับปรุงแหล่งน้ำ ควบคุมคุณภาพน้ำดื่ม น้ำใช้ การกำจัดน้ำเสีย การขนถ่ายและทำลายขยะมูลฝอย มูลสัตว์ สิ่งปฏิกูล การปรับปรุงสิ่งแวดล้อม การป้องกันเหตุรำคาญตามหลักสุขภาพ การควบคุมสถานที่ผลิต และจำหน่ายอาหารงานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมโรค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- (๑) งานควบคุมด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานสุขภาพอาหารและโภชนาการ
- (๓) งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- (๔) งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ
- (๕) งานสุขภาพโรงงาน
- (๖) งานชีวอนามัย
- (๗) งานจัดเก็บสิ่งปฏิกูล และขยะมูลฝอย
- (๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- (๑) งานอนามัยชุมชน ด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- (๒) งานป้องกันยาเสพติด
- (๓) งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

(๔) งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

(๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๕.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นงานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานจัดระเบียบชุมชน การพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน การจัดให้ම්และสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้ข้อมูลแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชน การจัดทำแผนชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพประชาชน งานส่งเสริมกองทุนเศรษฐกิจชุมชน งานส่งเสริมพัฒนากลุ่มสตรี งานการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (จปฐ.) งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสงเคราะห์ประชาชน งานสัมภาษณ์ การศึกษา สอบประวัติเกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุ งานจัดทำทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาและฟื้นฟูคนพิการ งานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (ตามเอกสารวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในภาคผนวกแนบท้าย) จากข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ปริมาณคน และภาระค่าใช้จ่าย โดยวิเคราะห์ว่า ภารกิจของแต่ละส่วนราชการต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีของแต่ละส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลต้องการกำลังคน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(บริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท วิชาการ	(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๒ อัตรา
ประเภท ทั่วไป (ชำนาญงาน ๑ อัตรา , ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา)		จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา	
๒. กองคลัง		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท วิชาการ	(ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท ทั่วไป	(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๒ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา	
๓. กองช่าง		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท ทั่วไป	(ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท ทั่วไป	(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท วิชาการ	(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานครู	จำนวน ๑ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา	
๖. กองสวัสดิการสังคม		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท วิชาการ	(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล (อบต.ประเภทสามัญ) คือ

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๒) กองคลัง |
| ๓) กองช่าง | ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๖) กองสวัสดิการสังคม |

รวมโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ขนาดกลาง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานบริหารงานบุคคล	๑.๓ งานบริหารงานบุคคล	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๖. กองสวัสดิการสังคม	๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ และปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นจะต้องใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>งานบริหารทั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงาน งานนโยบายและแผน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารงานบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
	รวมสำนักงานปลัด อบต.	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๒๘ ก.ค.๕๙) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๒	งานการเงิน นักวิชาการคลัง ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
๓	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
๖	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
	รวมกองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานก่อสร้าง นายช่างโยธาชำนาญงาน งานประสานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-ว่าง- ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
	รวมกองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๑ ก.พ.๖๖) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสณ.เปิดสอบ)
๓	พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๒๘ ก.ค. ๕๙) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
	งานบริหารการศึกษา								
	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๒	ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๒๘ ก.ค. ๕๙) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสังคมสงเคราะห์								
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๗,๓๐๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๗,๙๖๐)	
	รวมส่วนนักบริหาร		๒	๒	๙๗๕,๑๖๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒				๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๑๒๐	๑,๒๑๘,๑๒๐	๑,๒๕๑,๘๔๐	๑,๒๘๗,๐๐๐	๑,๒๕๑,๘๔๐		
๓	หัวหน้าส่วนนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๕๒๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๔,๑๐๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๑๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐	๓๒๒,๓๖๐	๓๐๓,๔๔๐	(๒๔,๒๗๐)	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๐๗,๓๔๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๙,๘๘๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๕๕,๙๒๐	๒๔๕,๙๒๐	(๑๔,๓๒๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๔,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๓๔,๐๐๐	(๑๐,๓๙๐)	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๕๖,๙๖๐	(๑๑,๖๑๐)	
	พนักงานจ้างตามทั่วไป																				
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
	รวมสำนักงานปลัด อบต.		๑๑	๑๐	๒,๒๑๑,๙๐๐	๕๒๗,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑				๗๐,๔๔๐	๖๘,๗๖๐	๗๐,๕๖๐	๒,๓๒๔,๓๔๐	๒,๓๕๓,๑๐๐	๒,๔๐๓,๖๖๐	๒,๓๕๓,๖๖๐		
	กองคลัง (๐๔)																				
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๖๖,๘๔๐	ว่างเดิม	
๑๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๘๖,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	ว่างเดิม	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	ลูกจ้างประจำ																				
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๗,๘๘๐	๗,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๕๒,๑๒๐	(๑๔,๓๒๐)	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																				
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐		๔๔๔,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๔๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐		๑๔๔,๒๐๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๗๖,๔๖๐		(๑๔,๘๔๐)
๓๒	ศพด.ตำบลหินมูล																				
๓๒	ครู (ภายใน)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑								-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (งบ อบต.)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒				๐	๐	๐		๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		งบ อบต.
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๕	๔	๗๙๙,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๕	๕	๕				๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐		๘๖๖,๔๔๐	๘๘๖,๘๔๐	๘๙๓,๐๒๐		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๓๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐		๔๐๕,๖๔๐	๔๒๓,๐๘๐	๔๓๖,๔๐๐		(๒๔,๑๑๐)
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๒๔๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐		๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๘๐๐		(๒๔,๘๗๐)
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๔,๒๔๐	๔,๒๔๐	๔,๒๔๐		๒๒๘,๓๒๐	๒๓๒,๕๖๐	๒๓๖,๘๐๐		(๑๔,๐๔๐)
	รวมกองสวัสดิการสังคม	-	๓	๓	๘๑๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓				๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐		๘๕๘,๖๐๐	๘๘๘,๓๖๐	๘๙๗,๖๐๐		
	รวม		๔๒	๓๓	๔,๒๓๗,๓๖๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๒	๔๒	๔๒				๒๙๐,๗๐๐	๒๙๐,๗๐๐	๒๙๐,๗๐๐		๔,๙๔๘,๐๐๐	๕,๑๖๘,๘๔๐	๕,๑๙๓,๖๖๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% รวม																				
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี (คิดเพิ่มปีละ ๕%)																				
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

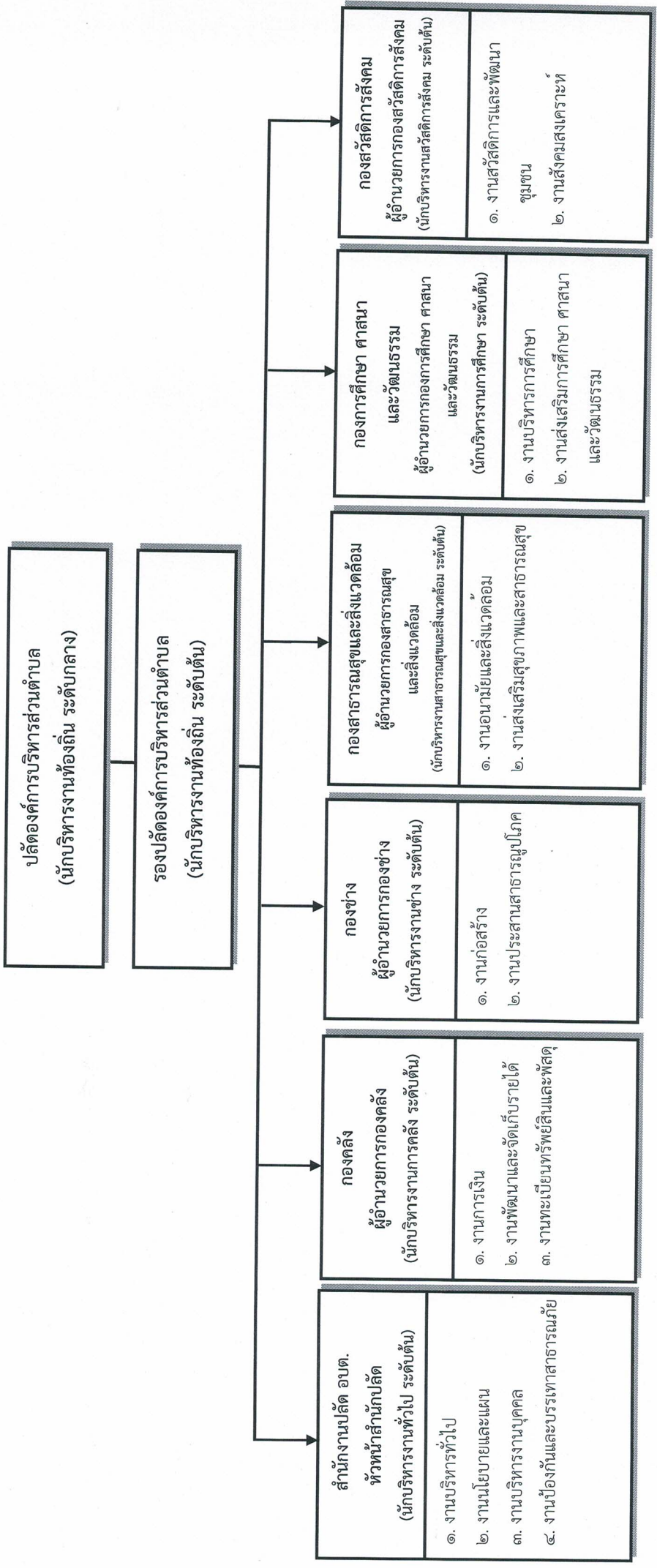
ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๖,๓๖๖,๙๕๐	๔๘,๖๘๕,๒๙๘	๕๑,๑๑๙,๕๖๒	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๑๘,๕๔๖,๓๘๐	๑๙,๔๗๔,๑๑๙	๒๐,๔๔๗,๘๒๕	
ค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคล				
-เงินเดือน , ค่าจ้าง , เงินประจำตำแหน่ง	๙,๙๙๐,๐๖๐	๑๐,๒๘๑,๘๔๐	๑๐,๕๗๘,๖๖๐	
-ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕	๑,๔๙๘,๕๐๙	๑,๕๔๒,๒๗๖	๑,๕๘๖,๗๙๙	
รวม	๑๑,๔๘๘,๕๖๙	๑๑,๘๒๔,๑๑๖	๑๒,๑๓๕,๔๕๙	
คิดเป็นร้อยละ	๒๔.๗๘	๒๔.๒๙	๒๓.๘๐	

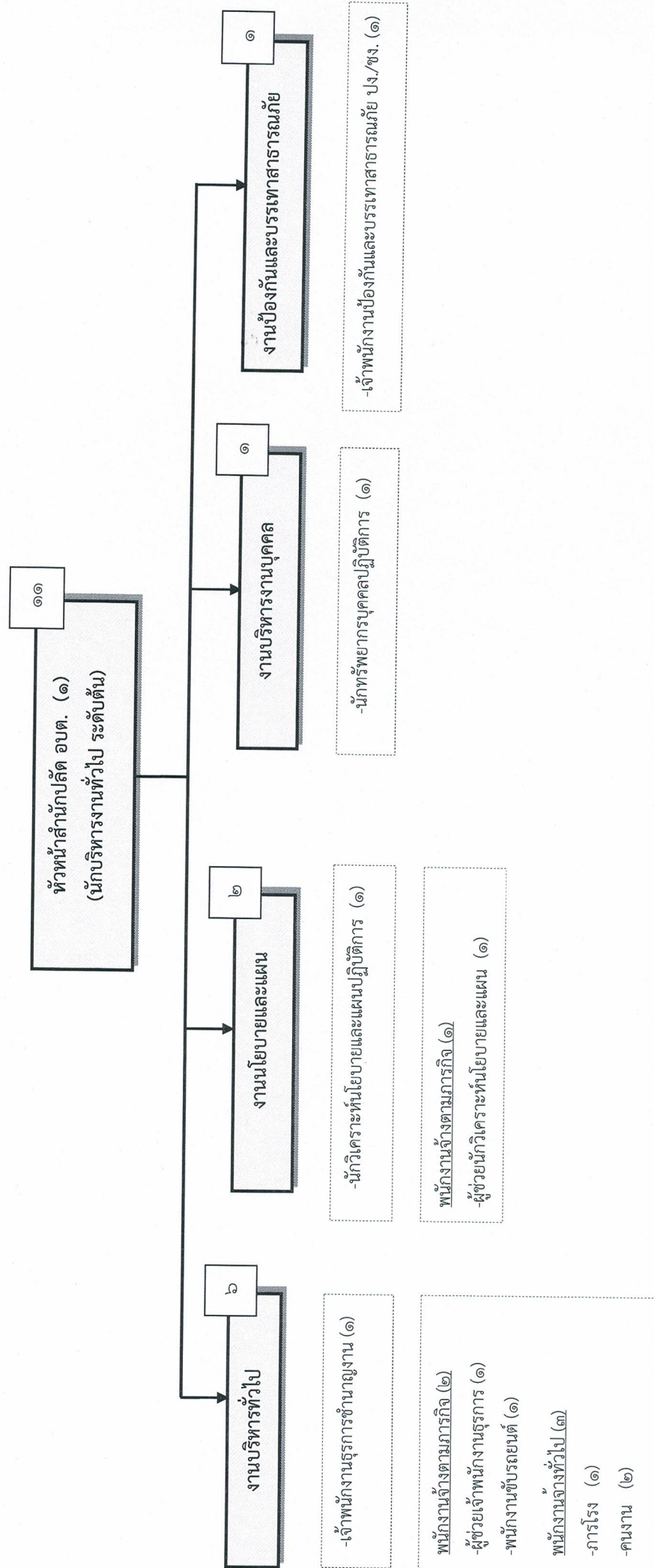
หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ออกบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕
 (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เท่ากับ ๔๔,๑๕๙,๐๐๐ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔๖,๓๖๖,๙๕๐)
 - งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

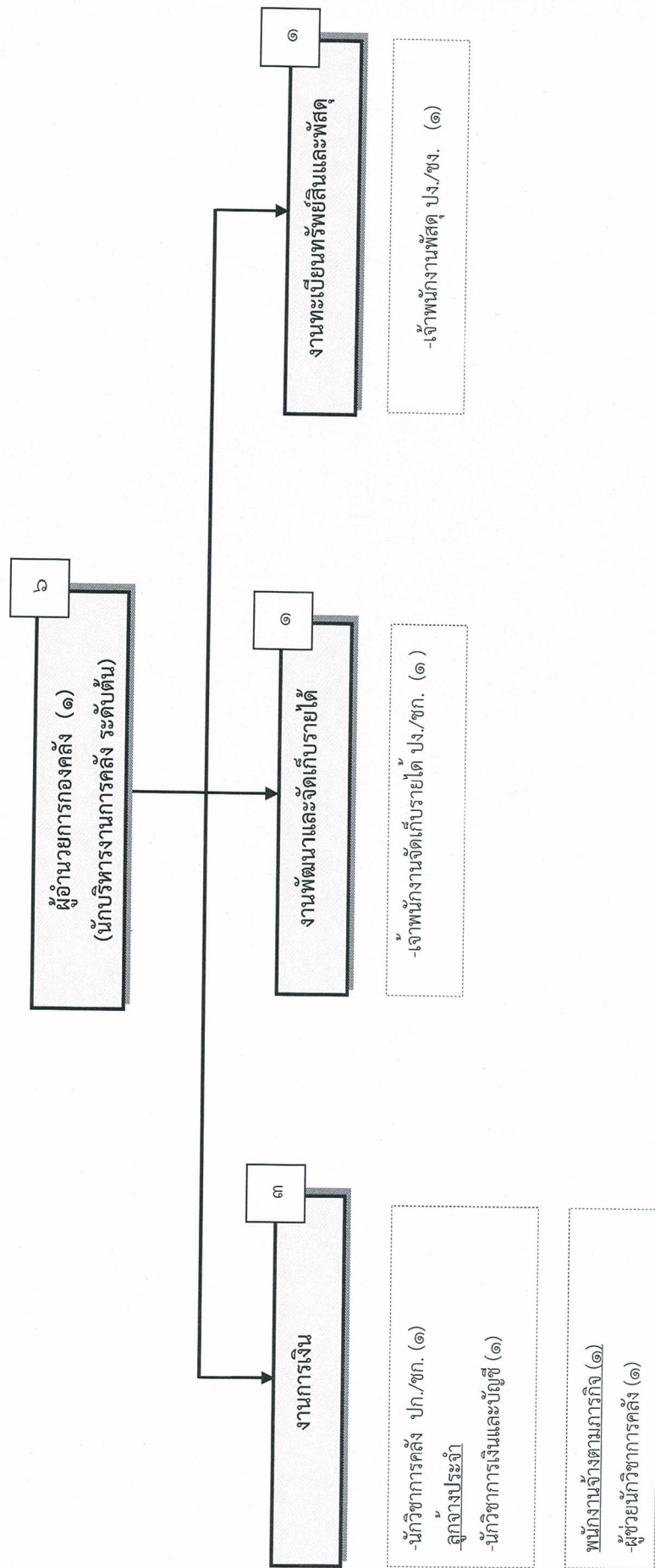


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



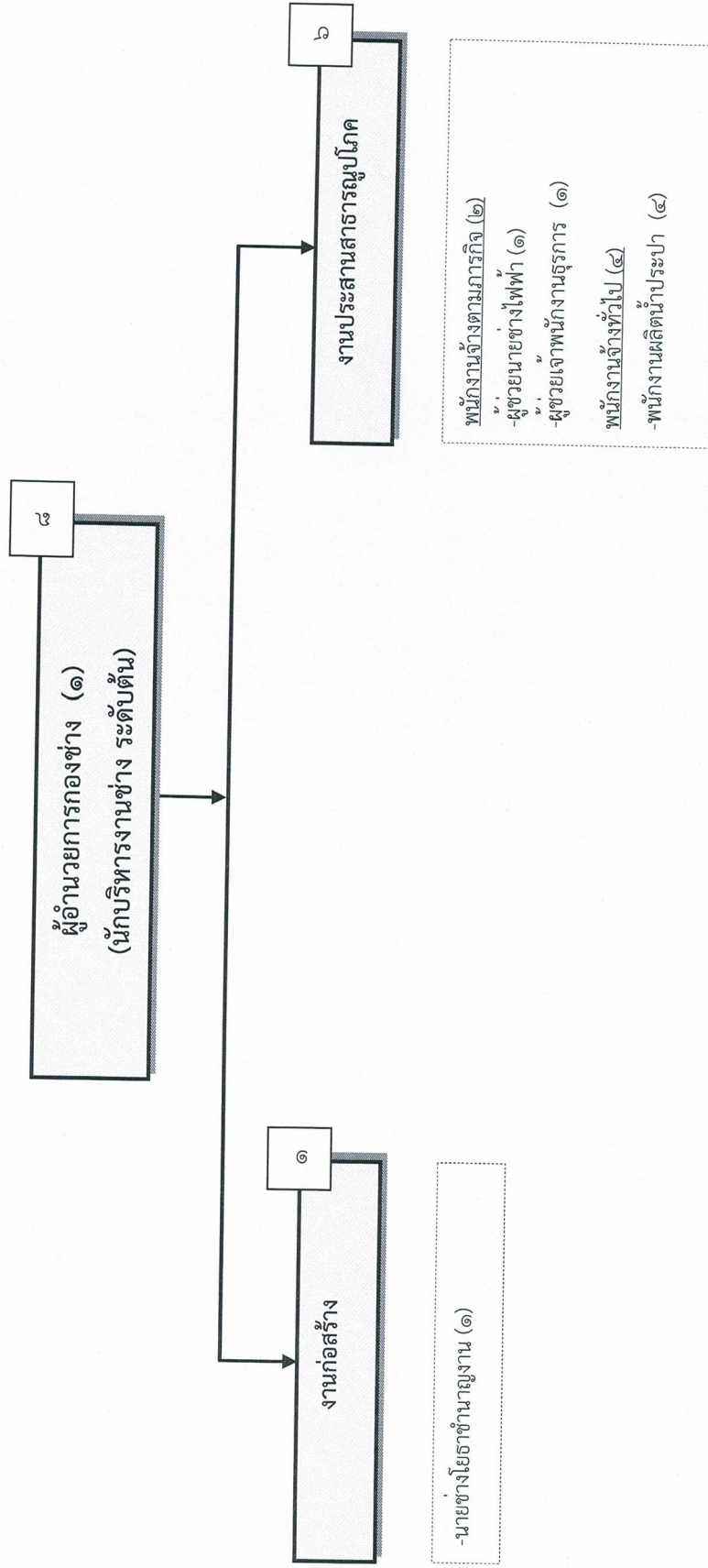
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	๓	๓	๑๑

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



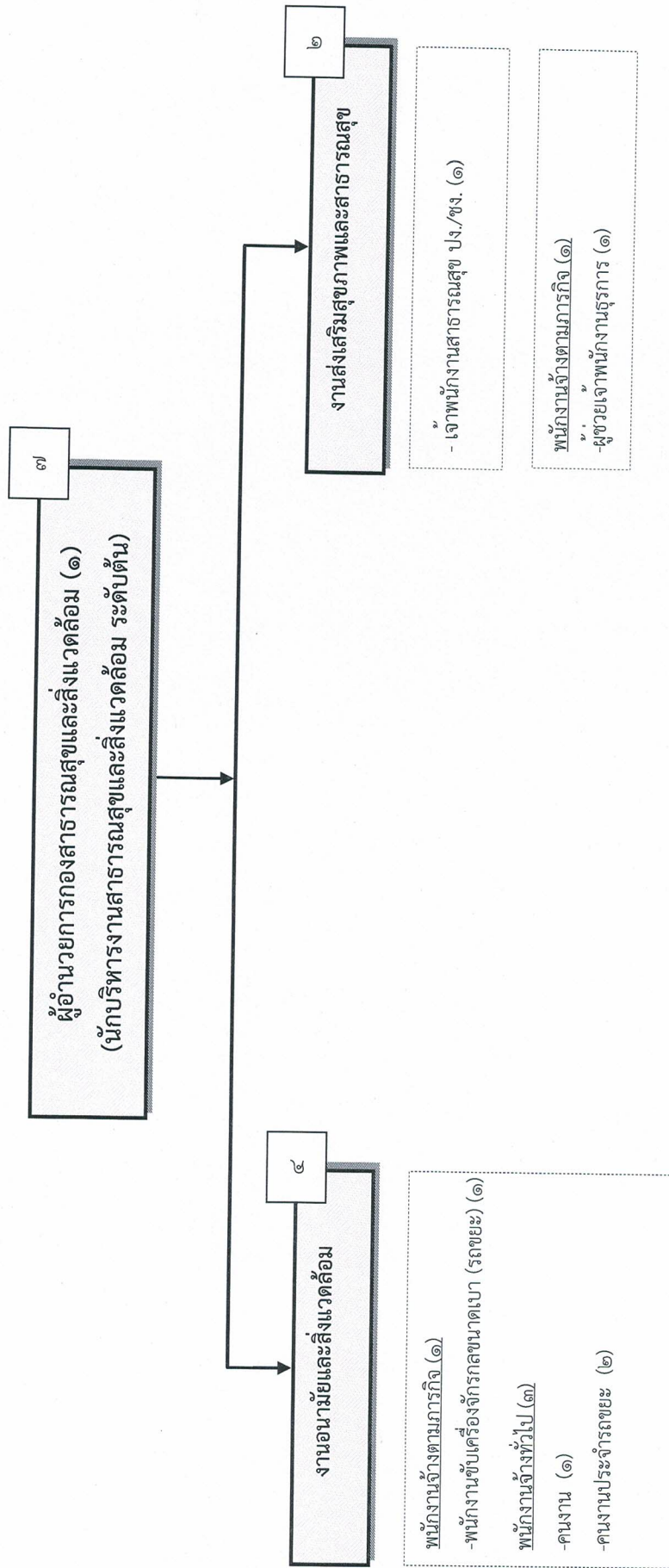
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



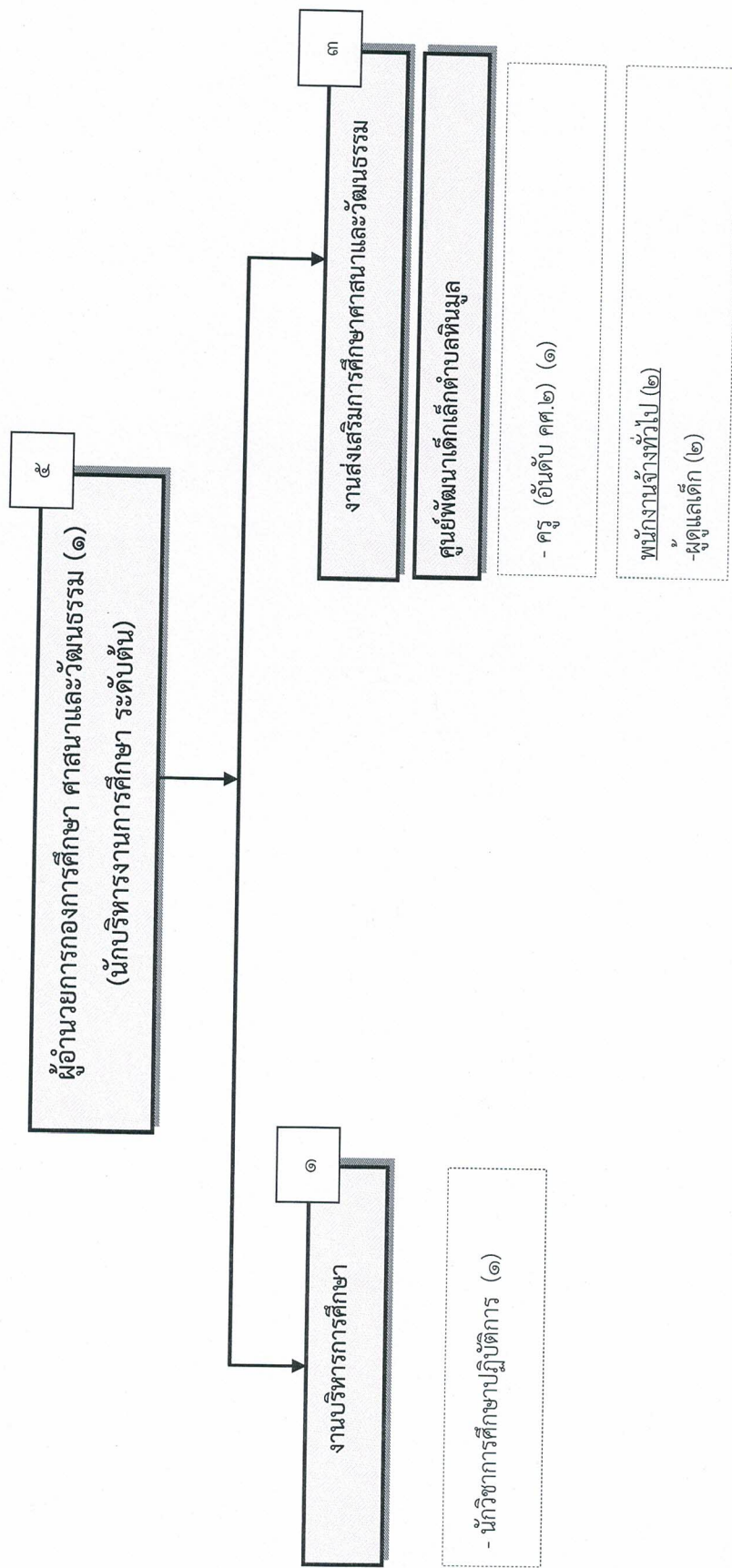
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๔	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๓	๗	

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูอันดับ คศ. ๒	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๕

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
ผู้บริหาร													
๑	นายณัฐพงศ์ ตระพิง	ป.โท (ศศ.ม.)	๑๘-๓๐-๐๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๕๓,๓๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐	
๒	นางสุนันทา บุญคง	ป.โท (รป.ม.)	๑๘-๓๐-๐๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๔๗,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๗,๕๖๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๓)													
๓	นางสาวนิรมล พักสุวรรณ	ป.โท (ศศ.ม.)	๑๘-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๔๕๑,๓๒๐	
๔	นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์	ป.ตรี (รป.บ.)	๑๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๐๐	
๕	นางสาวศิริกัญญา หนอยดี	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๑๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๐๐	
๖	นางสาวเบญจมาศ สุชินพงศ์พันธ์	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๘-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐	
๗		-	๑๘-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๑๘-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐	
พนักงานงานตามภารกิจ													
๘	นางสาวศิริพร จิตนประดิษฐ์	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๒๗,๐๔๐ (๑๘,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๐๔๐	
๙	วาทิรเดชหญิงสุพรรณ กวีลศรี	ป.ตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๔,๖๘๐	
๑๐	นายสุทิน พึ่งบุญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๓๒๐ (๑๑,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๓๒๐	
พนักงานงานทั่วไป													
๑๑	นายณัฐพร ทุนสิน	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นางเพชรดา ไชยโสภา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายสมพงษ์ มะโนมัน	ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองคลัง (๑๔)													
๑๔	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๑๕	-	-	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐	
๑๖	-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐	
๑๗	-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐	
ลูกจ้างประจำ													
๑๘	นางสาวชมอย ทองมูลตน	ป.ตรี (บธ.บ.)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๘,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๙	นางสาวประทุม ใหญ่ไธสง	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๒๒,๘๔๐ (๑๘,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๘๔๐	
กองช่าง (๑๕)													
๒๐	นางสาวเบญจรัตน์ ทัดนาบุญ	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐	
๒๑	นายศรธรรม บุญทองเนียม	ปวส.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๔๘,๓๖๐ (๒๐,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๓๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๒	นายจตุพล พูลดล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๔,๖๘๐	
๒๓	นางณัฐชญา นิลประเสริฐ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๐๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๔	นายเกรียงไกร ดักอผล	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายโสมยงค์ ศรีบัว	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายสันต์ เทศพันธุ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่าง) ๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)													
๒๘	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๒๙	-	-	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๒๙๙,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๙,๙๐๐	
พนักงานงานตามภารกิจ													
๓๐	นางสาวมีลิณ คชศิลา	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๘๐	
๓๑	นายสุจิน พึ่งบุญ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๒๖,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๐๐๐	
พนักงานงานทั่วไป													
๓๒	นายอดิพล จาริรัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายพนพรรัตน์ ดาตอยู่	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายภิญโญ สมสิทธิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)													
๓๕	-	-	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๓๖	นางบัวเพ็ญ โสภ	ป.ตรี (บ.ร.บ.)	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐	
๓๗	นางกนกอร เงินนาค	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู (สายโยนนา)	คศ.๒	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู (สายโยนนา)	คศ.๒	๒๙๒,๘๔๐ (๒๓,๕๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	งบบุคลากร	
พนักงานงานทั่วไป													
๓๘	นางนิศากร ทองอมใหญ่	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.	
๓๙	นางสาวพรพิสุทธิ์ อินสืบลาย	ป.ตรี (น.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง)		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๔๐	นางสาวชญาดา กองเกตุใหญ่	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๘,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๔๑,๓๒๐	
๔๑	นายสมเจตน์ เจริญผล	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๖๕๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)	-	๒๘๘,๖๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางสาวศิริณา วิมุทธาดี	ป.ตรี (บ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๐๘๐ (๑๘,๐๘๐x๑๒)	-	๒๒๘,๐๘๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จึงประกาศกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย