



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อําเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (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 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) และเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

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

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๖-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๑๕-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑-๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๒๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗-๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑-๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕-๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓-๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘
ภาคผนวก	
❖ ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล	
❖ ประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล	
❖ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔	
❖ คำสั่ง การจัดพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
❖ สำเนาคำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
❖ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลใดในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) และเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑/๒๕๖๔) ขึ้น และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หินมูลเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ใ้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราขการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราขการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราขการนั้นๆ 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 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ 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 โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ 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 และบางพื้นที่มีการติดตั้งอยู่แล้วเกิดการชำรุดเสียหาย ซึ่งแนวโน้มปัญหาความต้องการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่องทำให้การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

๑.๔ ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตร ระบบประปาบางแห่งที่มีอยู่กำลังการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำ และบางส่วนอุปกรณ์ต่าง ๆ เกิดการชำรุดทำให้น้ำไหลน้อยไม่เพียงพอ

๑.๕ ปัญหาสิ่งก่อสร้างอื่นๆ บางหมู่บ้านยังขาดแคลนสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น ศาลาที่พักริมหาด ซึ่งสถานที่ที่มีอยู่เดิมชำรุดเสียหายทำให้ไม่สามารถใช้งานได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาปัจจัยการผลิตมีราคาแพงราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ปัญหาภัยแล้งในพื้นที่ทำให้เกษตรกรไม่สามารถทำการเพาะปลูกได้

๒.๓ ปัญหาเรื่องการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งกลุ่มแม่บ้านและประชาชนบางส่วนประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ต้องการมีรายได้เสริม และสร้างสินค้าโอท็อปให้เป็นที่ยอมรับ และนอกจากนั้นการรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งประชาชนให้ความสำคัญเพียงกลุ่มน้อย

๒.๔ ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง ประชาชนบางส่วนยังคงมีฐานะยากจน รายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน ทำให้การพัฒนาด้านกีฬายังไม่ต่อเนื่อง
- ๓.๒ ชุมชนยังไม่มีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๓. ปัญหาการโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ซึ่งมีโรคระบาดที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เนื่องจากมีพาหะของโรค เช่น ยุงลาย สุนัข และแมว ทั้งที่มีเจ้าของและเป็นสัตว์จรจัด
- ๓.๔ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพของตนเอง และปัญหาด้านสุขอนามัยต่าง ๆ
- ๓.๕ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๖ ขาดผู้นำด้านการป้องกัน ปราบปรามยาเสพติด ทำให้ปัญหาเสพติดยังคงมีอยู่ในพื้นที่
- 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 ที่ระบายลงสู่แม่น้ำ
ลำคลอง

๕.๕ ลำคลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลยังมีน้อย

๖.๒ อาคารสถานที่ของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีความคับแคบ
ไม่สามารถรองรับการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการได้เท่าที่ควร

๖.๓ ปริมาณบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ เนื่องจากบางตำแหน่งมีการโอน (ย้าย)

๖.๔ บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหา
ให้ครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการ
ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะต้อง
ดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินการก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐานในเส้นทางที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน
หรือ เป็นถนนสายหลักในพื้นที่ ได้แก่ การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก
คอนกรีต

๑.๒ ปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านที่เป็นถนนสายรองและมีความชำรุดมากให้
เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน ได้แก่ การปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนหินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๓ ประสานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
ดำเนินการพัฒนาถนนที่มีความเชื่อมต่อคาบเกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะเพิ่มเติม ซ่อมแซมและบำรุงรักษาไฟฟ้าแสงสว่างที่
ชำรุดเสียหาย ขยายเขตไฟฟ้าในบริเวณหมู่บ้านชุมชน

๑.๕ ก่อสร้างระบบประปา ปรับปรุงซ่อมแซม ปรับปรุงท่อเมน ติดตั้งเครื่องกรองน้ำ
และขยายเขตระบบประปาให้สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี

๑.๖ ก่อสร้างระบบระบายน้ำ รางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำตามความเหมาะสมของ
พื้นที่ และก่อสร้างประตูระบายน้ำ

๑.๗ ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง และบำรุงรักษาศาเลาที่พักพิงทางให้มี
สภาพเหมาะสม 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 ปรามปราม 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 และจัดหาเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง

๔.๕ จัดหาวัสดุการศึกษา สื่อการเรียนการสอน เครื่องเล่นพัฒนาการเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

๕.๒ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม

๕.๓ ส่งเสริมและให้ความรู้ประชาชนในการใช้สารเคมีในการเกษตรเพื่อลดปัญหา
ตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ

๕.๔ ฝึกอบรมและจัดตั้งกลุ่มด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕ ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับโทษของการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองการบริหาร

๖.๓ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ คณะผู้บริหาร
ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

๖.๔ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชน

๖.๕ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ประสิทธิภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

๖.๖ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลหินมูลดังกล่าว องค์การบริหารส่วน
ตำบลหินมูลจึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

วิสัยทัศน์ “ หินมูลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เศรษฐกิจรุ่งเรือง กินดีอยู่ดี อย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์

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

เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขปลอดภัย อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การประกอบอาชีพ เช่น การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มสัดส่วนรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนของประชาชน
- ๔) ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น ควบคู่กับการยกระดับการมีคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจ
- ๕) ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์ เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชน
- ๗) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจ
- ๘) กระบวนการประชาสังคม การยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระบอบแห่งประชาธิปไตย

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	คำเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณสุข	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 ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียมเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย ๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบโทรคมนาคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม ๒.๒ ป้องกันต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ๒.๕ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๓.๑ พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรม SME ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ พัฒนาการศึกษาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน 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 และการป้องกันน้ำท่วมและน้ำเสีย ๕.๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ ๕.๔ การเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๖.๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๖.๒ ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อบต. สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ๖.๓ ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ๖.๔ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ๖.๕ ปรับปรุง พัฒนารายได้ และจัดการสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ	บริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ การเศรษฐกิจ	-เคหะและชุมชน -การพาณิชย์ -การเกษตร	กองช่าง กองช่าง กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุขฯ
๒.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	บริหารทั่วไป บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม การดำเนินงานอื่น	-การรักษาความสงบภายใน -สาธารณสุข -สังคมสงเคราะห์ -สร้างความเข้มแข็งของชุมชน -งบกลาง	สำนักปลัด กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด	กองสาธารณสุขฯ สำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
๓.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การเศรษฐกิจ	-การเกษตร	กองสาธารณสุขฯ	กองช่าง
๔.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม	-การศึกษา -การศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา กองการศึกษา	กองสวัสดิการ กองช่าง
๕.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ	-เคหะและชุมชน -สร้างความเข้มแข็งของชุมชน -การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ -การเกษตร	กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา กองช่าง	กองช่าง สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขฯ



ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๖.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ ที่ดี	บริหารทั่วไป การดำเนินงานอื่น	-บริหารงานทั่วไป -งบกลาง	สำนักปลัด, กองคลัง สำนักปลัด	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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหินมูล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะสมบูรณ์ ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ยังได้นำนโยบายศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้นำนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมาย อื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
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. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

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 โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

บทวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ด้วย SWOT Analysis

๑. ด้านการบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน	๑. โครงการที่มีขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณมาก องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลไม่สามารถดำเนินการตามโครงการได้ ๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจึงมีพอสมควร	๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง ๒. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ชัดเจน ยังมีการคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ในปัจจุบันกระแสการให้ความสำคัญด้านการดูแลสุขภาพ ด้านการแพทย์ทางเลือก กำลังเป็นที่นิยมในจังหวัดนครปฐม และระดับประเทศ	๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในบางกรณี

๓. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ๒. สภาพพื้นที่ของตำบลเหมาะสมแก่การทำการเกษตร ๓. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน ๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ของประชาชน	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจยังไม่ถูกต้องชัดเจน ข้อมูลที่ได้จากประชาชนยังมีความคลาดเคลื่อน
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจึงมีมาก ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกันจึงเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในบางกรณี ๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มเมื่อถึงฤดูน้ำหลากน้ำจะท่วมเกือบทุกปี พิษผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากมีคู่แข่งในตลาดเพิ่มมากขึ้น ๕. จากราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรมีต้นทุนทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น ๖. จากสถานการณ์ในปัจจุบันเสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัย

๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ขาดความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษา
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์การศึกษา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์การพัฒนาทางด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์	๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการศึกษาไม่มากเท่าที่ควร ๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมไม่มากเท่าที่ควร

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. มีการดำเนินการขุดลอกคลองเพื่อกำจัดผักตบชวาและวัชพืชบ่อยครั้งทำให้ใช้งบประมาณที่ค่อนข้างมาก
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การพัฒนาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจึงมีมาก	๑. ความผันผวนของค่าเงินบาทและราคาน้ำมัน ๒. ขาดงบประมาณในการพัฒนา ๓. ปัญหาด้านการใช้สารเคมีทางการเกษตร ส่งผลทำให้มีสารพิษตกค้างในสิ่งแวดล้อม ๔. ปัญหาจากสาธารณสุขในพื้นที่ ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการป้องกันและฟื้นฟูเป็นจำนวนมาก

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Streng=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง	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. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาอัตรากำลัง 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 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖) กองสวัสดิการสังคม ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล

งานสนับสนุนเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาล ในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการ ด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและ อาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการ และพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อมการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมงาน ธรรมชาติและการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตราย ต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานส่งเสริมการเกษตร งานคุ้มครองดูแลและ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษา นอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหาร งานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนา เด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานส่งเสริม การท่องเที่ยว รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดทะเบียนชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เรือนไรที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๐ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จำนวน ๓ อัตรา ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (ตามเอกสารวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในภาคผนวกแนบท้าย) จากข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ปริมาณคน และภาระค่าใช้จ่าย โดยวิเคราะห์ว่า ภารกิจของแต่ละส่วนราชการต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีของแต่ละส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลต้องการกำลังคน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(บริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท วิชาการ	(ปฏิบัติการ)	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	(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท ทั่วไป	(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๒ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา	
๓. กองช่าง		
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท ทั่วไป (ชำนาญงาน ๑ อัตรา , ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา)		จำนวน ๒ 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)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานครู	จำนวน ๑ อัตรา	
ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา	



๖. กองสวัสดิการสังคม

ประเภท อำนาจการท้องถิ่น	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท วิชาการ	(ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา	

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเภท วิชาการ	(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
----------------	-----------------------	---------------

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออก ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล คือ

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๒) กองคลัง |
| ๓) กองช่าง | ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๖) กองสวัสดิการสังคม |
| ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน | |

รวมโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็น ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๑.๓ งานบริหารงานบุคคล	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๖. กองสวัสดิการสังคม	๖. กองสวัสดิการสังคม	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (เปลี่ยนชื่อ)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (กำหนดเพิ่ม)	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.*

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	กรอบอัตราตำแหน่ง 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>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	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 <u>งานนโยบายและแผนงาน</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
	รวมสำนักปลัด อบต.	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง 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 ๒๔ ก.ค.๕๙) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
๒	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสธ.เปิดสอบ)
๓	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง งานพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสธ.เปิดสอบ)
๖	คนงาน งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	๑	๑	๑	+๑			-กำหนดเพิ่ม-
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสธ.เปิดสอบ)
	รวมกองคลัง	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานแบบแผนและก่อสร้าง นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานสาธารณูปโภค เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	+๑			-กำหนดเพิ่ม-
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-ว่าง- ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
	รวมกองช่าง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) <u>งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๓ ก.พ.๖๒) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนงานประจำรถขยะ <u>งานส่งเสริมสาธารณสุข</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสธ.เปิดสอบ)
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>งานบริหารการศึกษา</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๒๘ ก.ค. ๕๙) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	ตมสคิ กอบต.นครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๗	๗	๗	+๒	-	-	

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	
๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ งานสังคมสงเคราะห์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๗	๔๗	๔๗	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๐๖,๗๒๐	๗๐๖,๔๐๐	(๕๓,๓๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๐๕,๑๒๐	๕๐๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
	รวมส่วนนักบริหาร		๒	๒	๙๗๕,๑๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒				๓๓,๐๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๑๒๐	๑,๒๑๘,๑๒๐	๑,๒๑๓,๐๐๐		
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๖๗,๗๒๐	๔๖๖,๕๒๐	(๓๔,๓๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๔,๕๖๐	๒๐๖,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๔,๕๖๐	๒๐๖,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๙๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๖,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐	๓๐๕,๓๖๐	(๓๔,๒๗๐)
๗	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๒๔๕,๕๔๐	๒๔๕,๕๔๐	(๔๘,๙๒๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๖,๔๐๐	(๑๐,๓๘๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๙,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	(๑๑,๖๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป	-																	
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	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	
	รวมสำนักปลัด อบต.		๑๑	๑๐	๒,๒๑๑,๙๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑				๗๐,๔๔๐	๖๘,๗๒๐	๗๐,๕๖๐	๒,๓๒๔,๓๔๐	๒,๓๑๓,๑๐๐	๒,๓๑๓,๖๖๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๑,๐๐๐	(๔๙,๗๒๐)

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (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	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๒๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๐๐๐	๔,๓๖๐	๔,๗๒๐	๒๓๓,๘๔๐	๒๔๑,๒๐๐	๒๕๐,๙๒๐	(๑๘,๕๗๐)	
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๙	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	+	+	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	รวมกองคลัง		๗	๒	๑,๘๐๔,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗	๗	+	+	-	-	๑๖๘,๗๔๐	๖๒,๒๒๐	๖๒,๒๒๐	๒,๐๑๕,๙๔๐	๒,๐๗๘,๑๖๐	๒,๑๔๑,๘๒๐	๒,๑๔๑,๘๒๐	
	กองช่าง (๐๕)																					
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๘,๗๒๐	๓๔๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๔๐)	
๒๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๔๔๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๘๐,๘๔๐	(๒๐,๗๘๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานประจำ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	+	+	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๔๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๔,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	(๑๐,๓๘๐)	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๙๒๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	(๑๑,๔๒๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๕	พนักงานเสือน้ำประปา	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐		
	รวมกองช่าง		๔	๗	๑,๒๗๒,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๔	๔	๔	๔	+	+	-	-	๓๓๑,๕๐๐	๔๔,๖๔๐	๔๔,๖๔๐	๑,๖๔๖,๓๔๐	๑,๖๙๐,๙๘๐	๑,๗๑๕,๙๘๐	๑,๗๑๕,๙๘๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																					
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	(๑๒,๘๔๐)	
๒๙	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถขยะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๖,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๐	คนงานประจำขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐		
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐		
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๗	๔	๑,๒๕๒,๓๔๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗	๗					๒๔๔,๕๔๐	๓๔,๓๔๐	๓๔,๘๖๐	๑,๓๔๔,๙๖๐	๑,๓๘๘,๓๔๐	๑,๔๒๓,๒๐๐	๑,๔๒๓,๒๐๐	

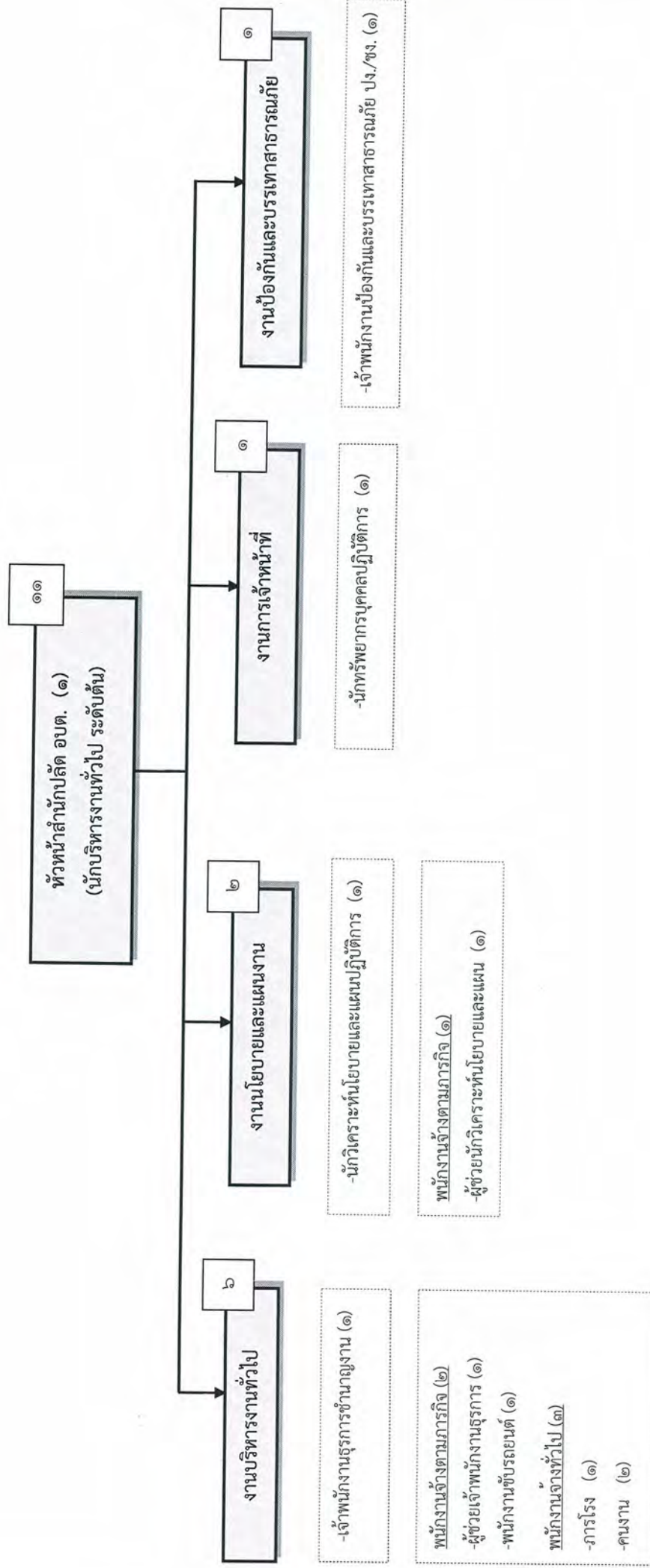
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๑๔๐,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)	
๓๔	ครู (ฝ่ายอื่น)	ศศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	
๓๕	ครู (ฝ่ายอื่น)	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	+	๒	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (งบ อบต.)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบ อบต.	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๗	๖	๗๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗	+	๒	-	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๘๖๕,๕๒๐	๘๘๖,๓๒๐	๘๙๗,๐๒๐		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๑๘,๐๔๐	๔๓๑,๓๖๐	(๒๕,๑๒๐)	
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๙๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๓๗๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๕๖๐	๒๔๗,๕๒๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๕๙,๐๔๐	(๑๘,๐๔๐)	
	รวมกองสวัสดิการสังคม		๓	๓	๘๗๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๕,๑๖๐	๓๕,๘๖๐	๙๕๕,๗๖๐	๙๘๙,๗๖๐	๑,๐๒๕,๖๔๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		
	รวม		๔๗	๓๓	๙,๒๒๔,๑๖๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๗	๔๗	๔๗	+	๔	-	๑,๐๔๖,๘๘๐	๑,๐๔๖,๘๘๐	๑,๐๔๖,๘๘๐	๑๐,๗๓๓,๐๔๐	๑๑,๐๔๕,๘๘๐	๑๑,๓๖๓,๖๔๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% รวม																			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	ประมาณการจ่ายประจำปี (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	๑๘,๕๔๖,๗๘๐	๑๙,๔๗๔,๑๑๙	๒๐,๔๔๗,๘๒๕	
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล				
-เงินเดือน , ค่าจ้าง , เงินประจำตำแหน่ง	๑๑,๗๓๓,๐๔๐	๑๑,๐๔๕,๘๒๐	๑๑,๓๖๓,๖๔๐	
-ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕	๑,๖๐๙,๙๕๖	๑,๖๕๖,๘๗๓	๑,๗๐๔,๕๔๖	
รวม	๑๒,๓๔๒,๙๙๖	๑๒,๗๐๒,๖๙๓	๑๓,๐๖๘,๑๘๖	
คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๖๒	๒๖.๐๙	๒๕.๕๖	

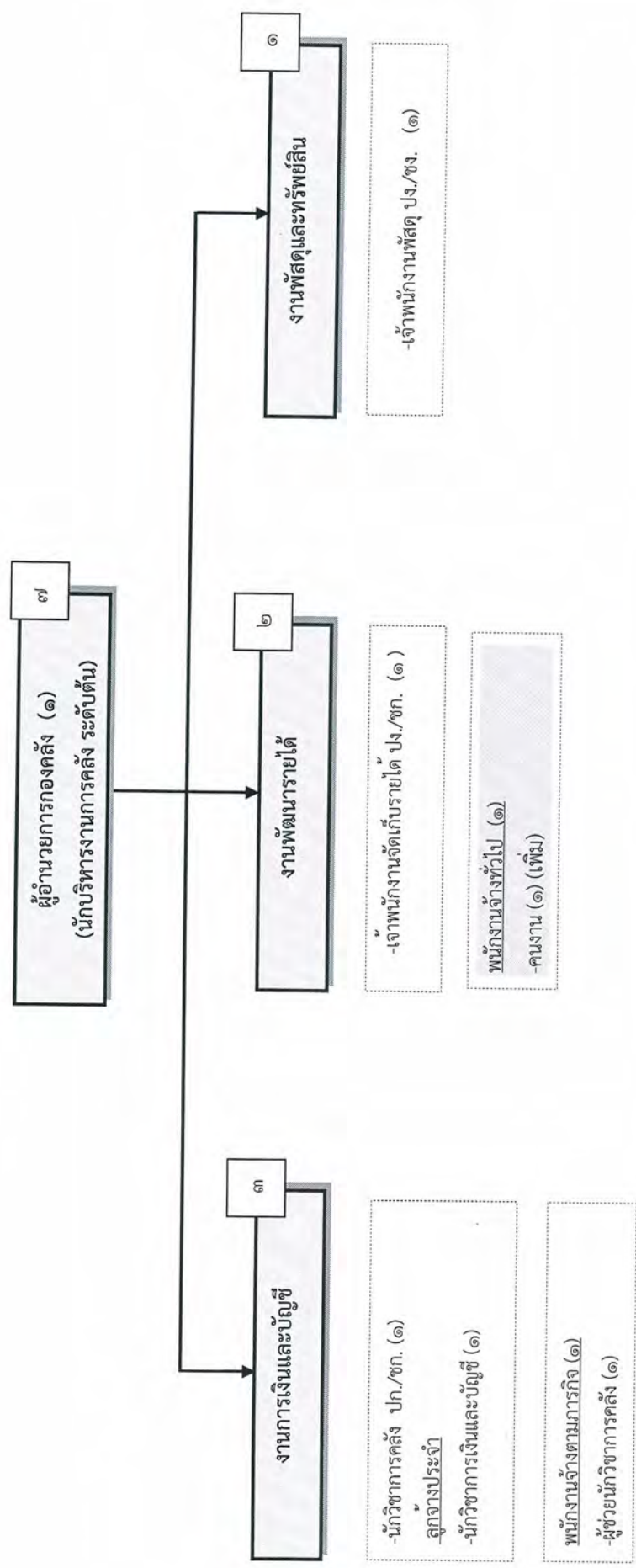
หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕
 (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เท่ากับ ๔๔,๑๕๙,๐๐๐ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔๖,๓๖๖,๙๕๐)
 - งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีก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

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



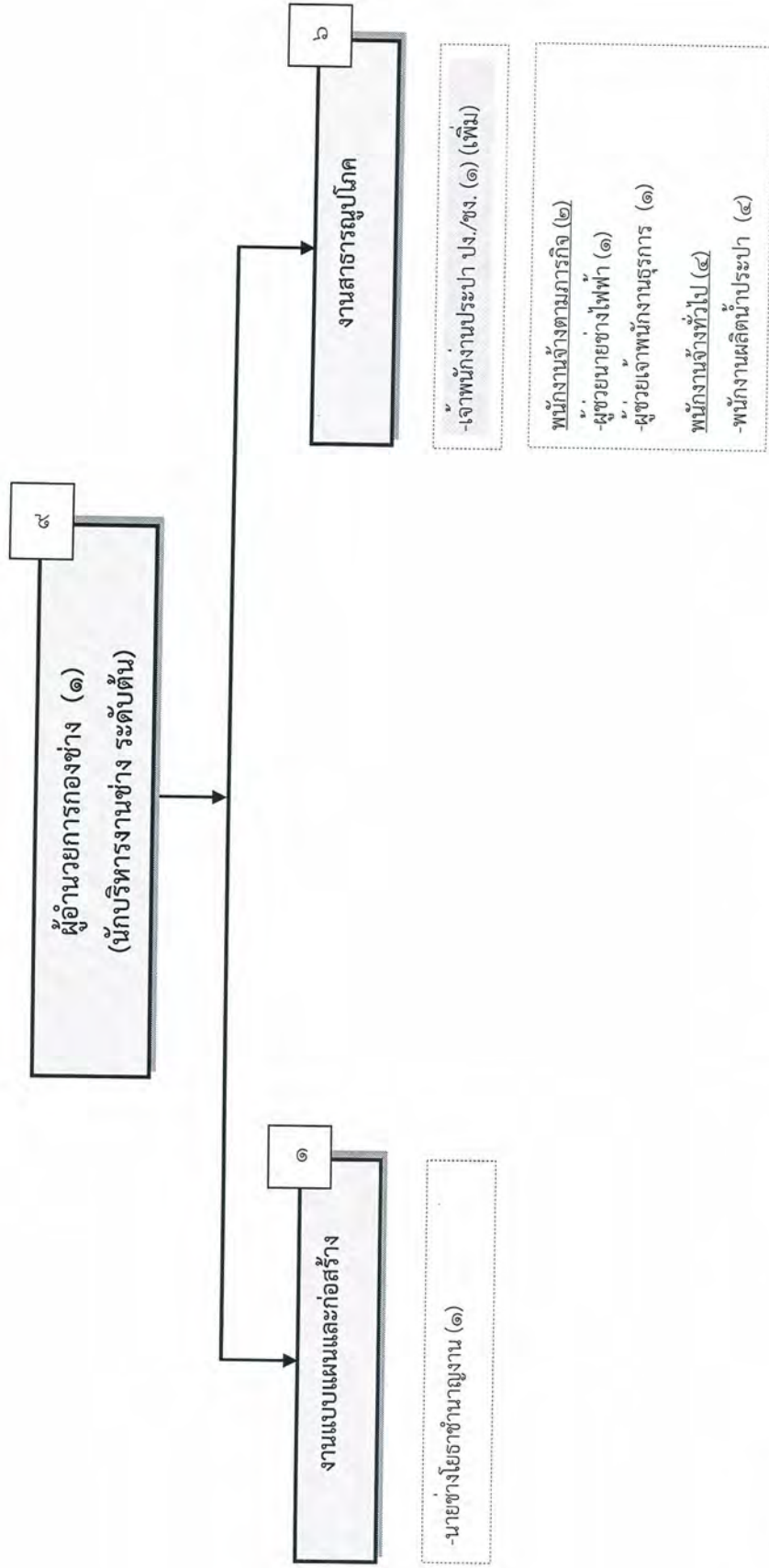
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๓	๓	๑๑

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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

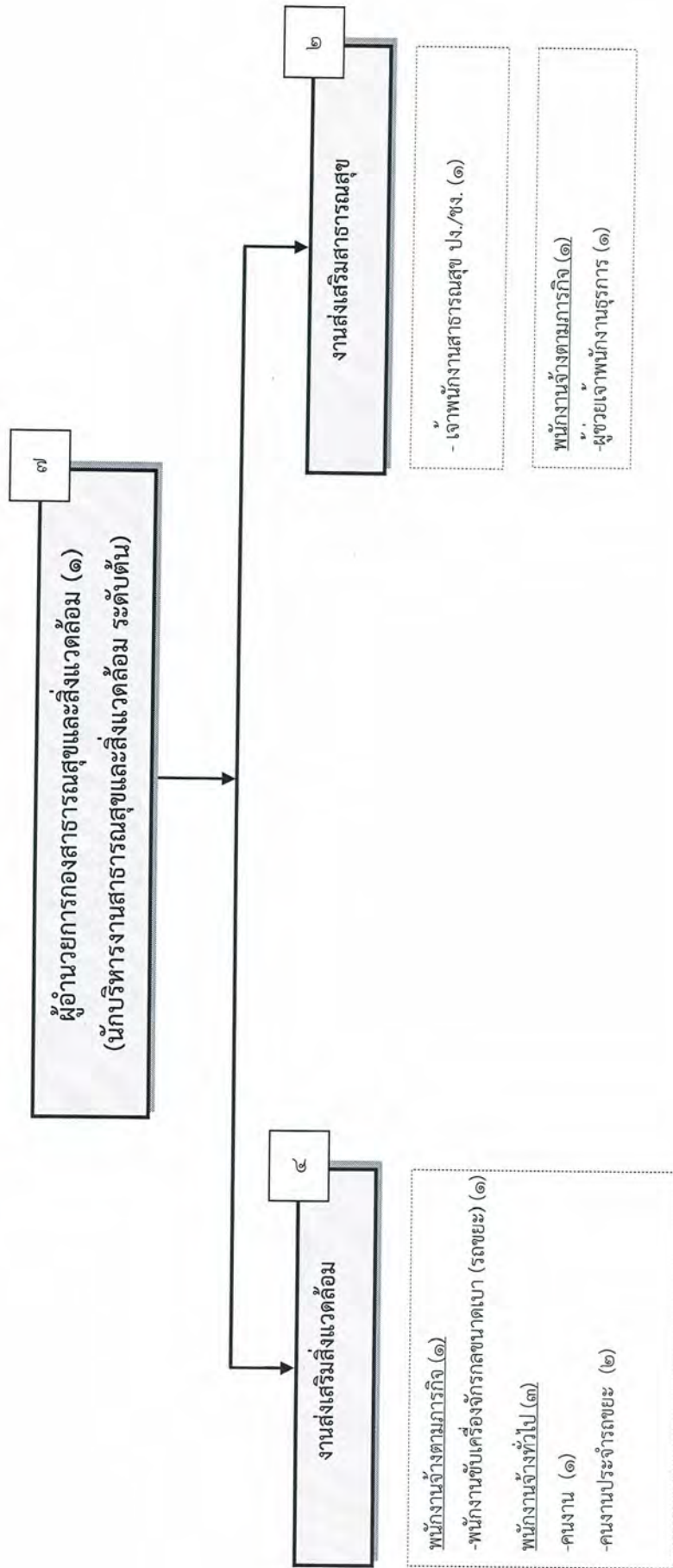
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๔	๙

*หมายเหตุ ไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเห็นควรพิจารณาเพิ่มในคราวต่อไป

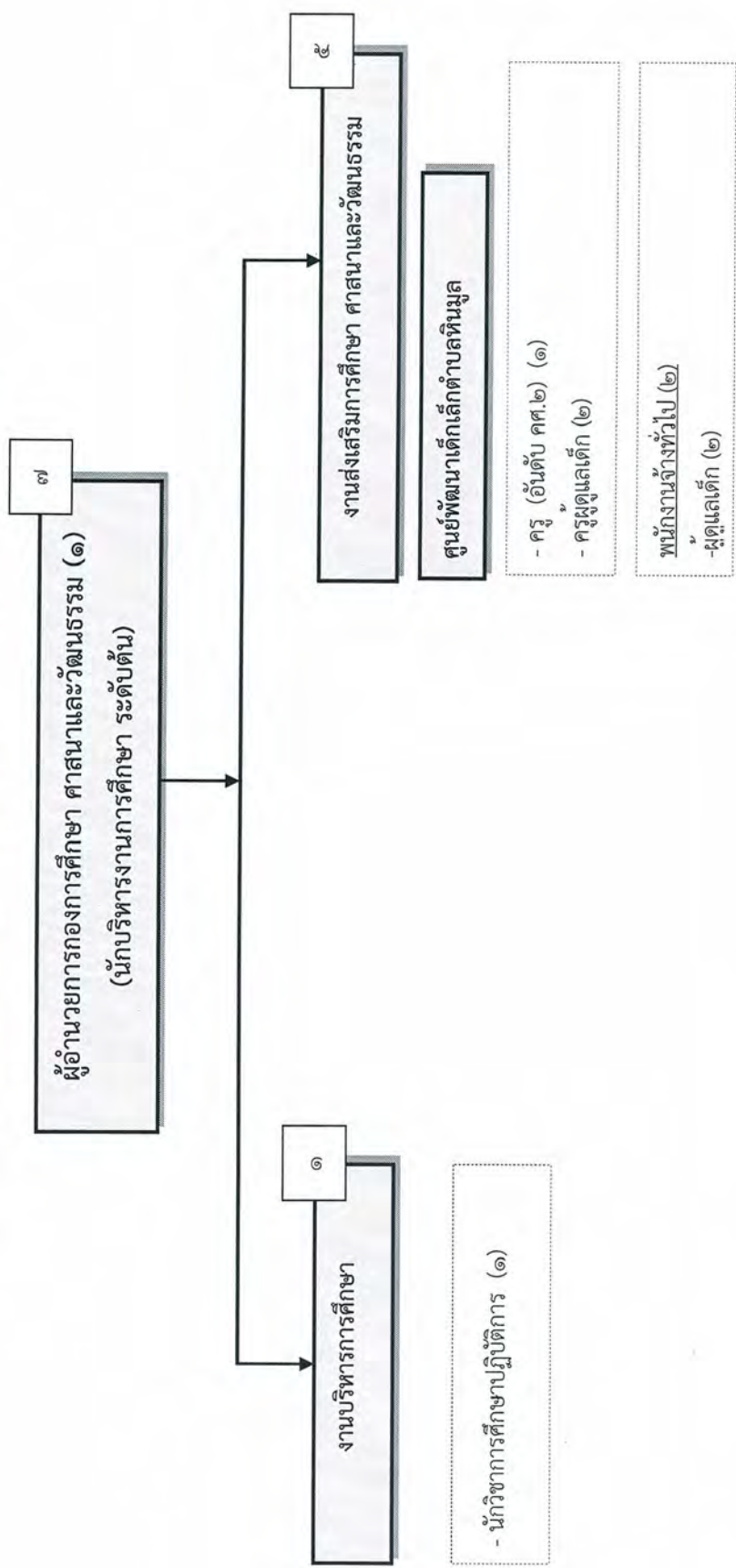
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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

*หมายเหตุ ไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเห็นควรพิจารณาเพิ่มในคราวต่อไป

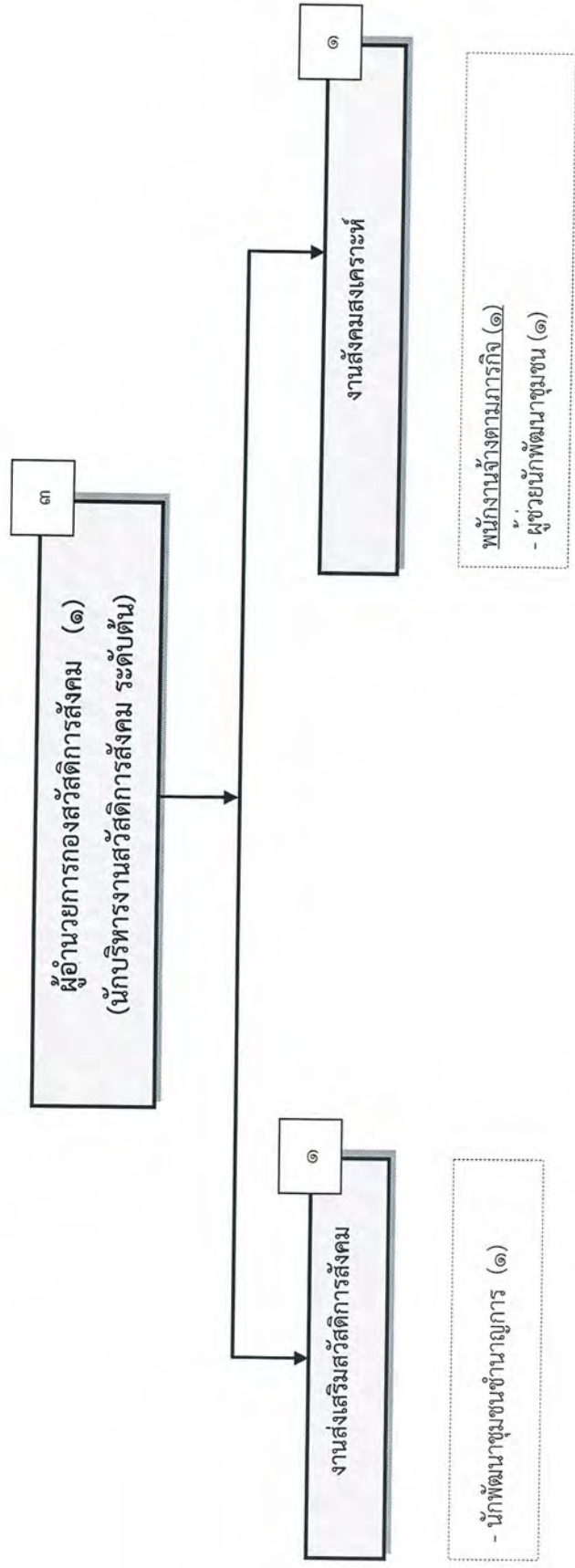
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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

*หมายเหตุ ไม่มีตำแหน่งประเภททั่วไป อย่างน้อย ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเห็นควรพิจารณาเพิ่มในคราวต่อไป

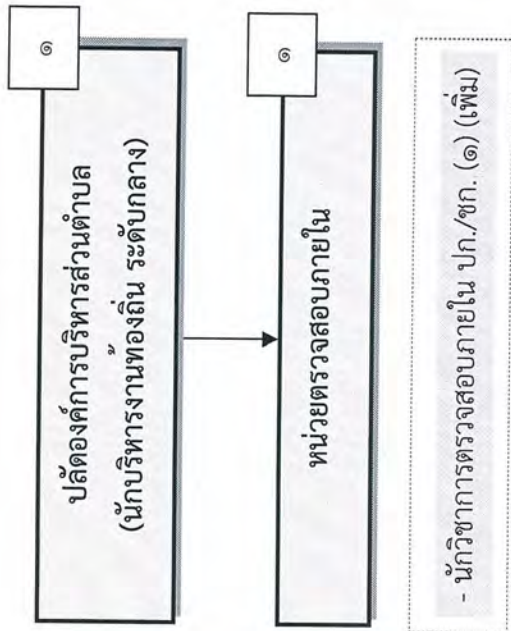
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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

*หมายเหตุ ไม่มีตำแหน่งประเภททั่วไป อย่างน้อย ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเห็นควรพิจารณาเพิ่มในคราวต่อไป

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ			
ผู้บริหาร														
๑	นายณัฐพงศ์ ตะพัง	ป.โท (ศ.ม.)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๘,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐		
๒	นางสุนันทา บุญคง	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๖๐		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
๓	นางสาวนิรมล พิกุลสุวรรณ	ป.โท (ศ.ม.)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐		
๔	นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๐๐		
๕	นางสาวศรินทร์ทิพย์ หมอชาติ	ป.ตรี (ศ.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๐๐		
๖	นางสาวเป็ญมาศ สุชินพงศ์พันธ์	ป.ตรี (บ.ร.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๑,๒๔๐ (๒๔,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๑,๒๔๐		
๗	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (วางเดิม)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๘	นางสาวศรัทธา หัตถประดิษฐ์	ป.ตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๒๗,๐๔๐ (๑๘,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๐๔๐		
๙	วาทิร.ด.หญิงสุพัทธ การิเครือ	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๔,๖๘๐		
๑๐	นายสุทิน พึ่งนุสนธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๓๒๐		
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๑	นายยุทธ ทุนสิน	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐		
๑๒	นางเพชรดา ไชยไธสง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐		
๑๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐		

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (ขนาดกลาง)			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ		
กองคลัง (๑๔)													
๑๔	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๑๕	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)	
๑๖	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)	
๑๗	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)	
ลูกจ้างประจำ													
๑๘	นางสาวชมอย ทองมูลตน	ป.ตรี (บร.บ.)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐	
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวประทุม ไชยโสภน	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๒๒,๘๔๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๘๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
กองช่าง (๑๕)													
๒๑	นางสาวเบญจรัตน์ ทัดนาบุรณ์	ป.ตรี (บร.บ.)	๑๘-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	๑๘-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	๒๒๔,๗๖๐ (๒๗,๕๔๐x๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๓,๗๖๐	
๒๒	นายศรธรรม บุญทองเนียม	ป.ว.ส.	๑๘-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑๘-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๔๔,๓๖๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๖๐	
๒๓	-	-	๑๘-๓-๐๕-๒๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ช.ง.	๑๘-๓-๐๕-๒๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายจุฑา พลตาด	ป.ว.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๔,๖๘๐	
๒๕	นางณัฐชญา นิลประเสริฐ	ป.ว.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๐๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๖	นายเกรียงไกร ดิกอผล	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายไฉยยงค์ ศรีบัว	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายสันต์ เทพพันธุ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)													
๓๐	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๕,๖๐๐ (ว่าง)	
๓๑	-	-	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
พนักงานงานด้านภารกิจ													
๓๒	นางสาวมลิณ คชศิลา	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๘๐	
๓๓	นายภูมิรินทร์ เอี่ยมสอาด	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก (รถขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
พนักงานงานทั่วไป													
๓๔	นายอดุลพล จาริทัน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายพรพรัตน์ ตาออย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายขนิญญ โณสิทธิ์	ป.ส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)

๓๗	-	-	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๘	นางบัวเพ็ญ โสภา	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๘๐
๓๙	นางนกนกร เงินนาค	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู (สายโยนนา)	ค.ศ.๒	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู (สายโยนนา)	ค.ศ.๒	๒๔๖,๘๕๐ (๒๓,๕๗๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	งบอุดหนุน
๔๐	-	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน
๔๑	-	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานงานทั่วไป												
๔๒	นางนันทกร ทองอวมใหญ่	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๔๓	นางสาวสุพิศตรา พิณสนธิ์	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	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)													
๔๔	นางสาวชญาดา กองภูคำใหญ่	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๕,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐	
๔๕	นายสมเจตน์ เจริญผล	ป.โท (ร.บ.ม.)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๕,๖๕๐ (๒๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๖๕๐	
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศิริณา วิมุสชาติ	ป.ตรี (บ.ร.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๕,๐๘๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๐๘๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๔๗	-	-	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะ เครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. 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