



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต. จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเฉลิมพล ชั่งฮี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจ การบริการสาธารณะสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งในขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม



สารบัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

๙ คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้กรอบและอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎหมาย 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘



๑.๘ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔, (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔, (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๑๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕)



๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ



๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔๑ ประกาศ กถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) 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 และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามพันธกิจของ



มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลให้เป็นไปตามที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณากรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลหินมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นส่วนราชการระดับกองต้น มีส่วนราชการภายใน ๗ ส่วนราชการ ซึ่งแต่ละกองได้จัดตั้งขึ้นก่อนการมีประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ตาม ประกาศดังกล่าวกำหนดให้แต่ละกองต้องมีสายผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา และต้อง เป็นประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา จากการตรวจสอบพบว่า ส่วนราชการระดับกองยังมีจำนวนพนักงานส่วน ตำบลไม่เป็นไปตามโครงสร้าง แต่หากจะกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างก็จะกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล แต่ทั้งนี้กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลจะยังไม่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างดังกล่าวได้

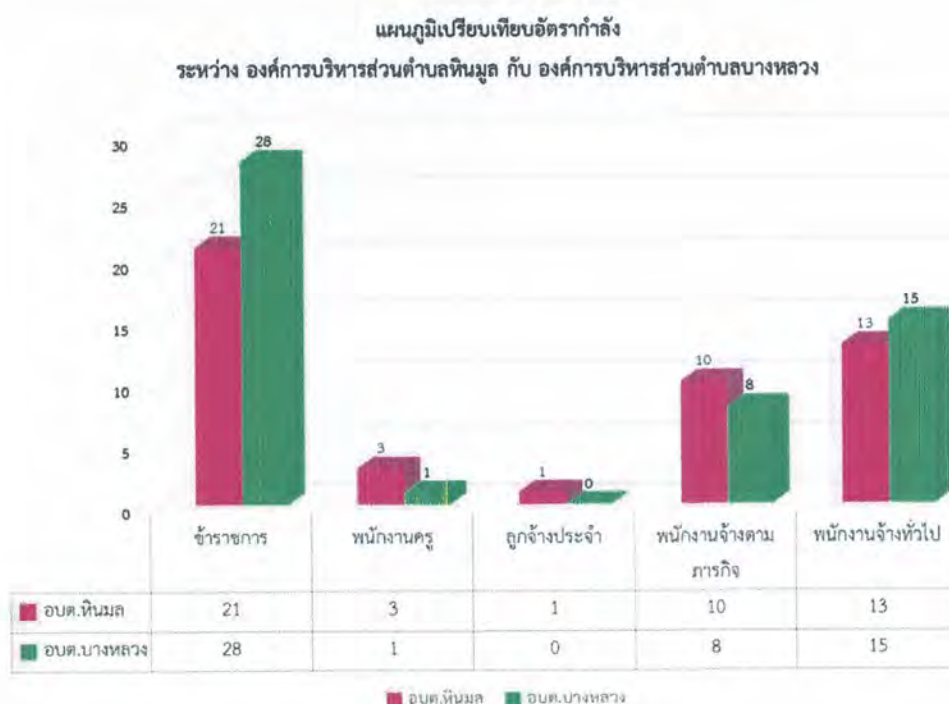
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ในหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากข้าราชการ อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ เพื่อวางแผนกำหนดกรอบอัตรากำลังรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการในเทศบาล ก. และงานราชการในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล และองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีปริมาณบุคลากรที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม 60% หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็น

เห็นชอบเมื่อ
18 ก.ย. 2566

ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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 ๕,๙๔๙ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๙๓๔ ครัวเรือน มีเนื้อที่ ๔๓.๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๗,๑๙๖ ไร่ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ซึ่งได้สรุปความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่เหมาะสม เนื่องจากสภาพถนนโดยทั่วไปทุกหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ยังไม่เป็นมาตรฐานทั้งหมด บางส่วนเป็นถนนดินหรือถนนหินคลุก บางส่วนชำรุดเสียหายจำเป็นต้องซ่อมแซม ถนนบางสายแคบไม่เหมาะสมต่อสภาพการจราจรในปัจจุบัน แต่ปัญหาดังกล่าวในอนาคตมีแนวโน้มที่จะลดลงเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้ดำเนินการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี และถึงแม้ว่าจะดำเนินการแก้ไขไปบางส่วน แต่ยังคงดำเนินการแก้ไขปัญหาเพิ่มเติมมากขึ้น

๑.๒ ปัญหาน้ำท่วมขังและการระบายน้ำ ถนนบางส่วนในพื้นที่ซึ่งไม่มีระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในบางส่วน ดังนั้นจึงควรดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการก่อสร้างระบบระบายน้ำ คือ รางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำตามความเหมาะสมของพื้นที่



๑.๓ ปัญหาเรื่องกระแสไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่าง บางหมู่บ้านในพื้นที่ประสบปัญหา ไฟฟ้าตก กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ นอกจากนี้ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังไม่มีครอบคลุมทั่วทั้งตำบล และบางพื้นที่มีการติดตั้งอยู่แล้วเกิดการชำรุดเสียหาย ซึ่งแนวโน้มปัญหาความต้องการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่องทำให้การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

๑.๔ ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตร ระบบประปาบางแห่งที่มีอยู่กำลังการผลิต ไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำ และบางส่วนอุปกรณ์ต่าง ๆ เกิดการชำรุดทำให้น้ำไหลน้อยไม่เพียงพอ

๑.๕ ปัญหาสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ บางหมู่บ้านยังขาดแคลนสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น ศาลาที่พักриทาง ซึ่งสถานที่ที่มีอยู่เดิมชำรุดเสียหายทำให้ไม่สามารถใช้งานได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาปัจจัยการผลิตมีราคาแพงราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ปัญหาภัยแล้งในพื้นที่ทำให้เกษตรกรไม่สามารถทำการเพาะปลูกได้

๒.๓ ปัญหาเรื่องการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งกลุ่มแม่บ้านและประชาชนบางส่วน ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ต้องการมีรายได้เสริม และสร้างสินค้าโอท็อปให้เป็นที่ยอมรับ และนอกจากนั้น การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งประชาชนให้ความสำคัญเพียงกลุ่มน้อย

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 ขาดผู้นำด้านการป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดทำให้ปัญหายาเสพติดยังคงมีอยู่ในพื้นที่

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 เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และพัฒนากายที่เหมาะสม จึงต้องจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน มีปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลที่ตกค้างอยู่ในชุมชน และมีการลักลอบทิ้งขยะบริเวณพื้นที่รกร้างว่างเปล่า



๕.๒ ปัญหามลภาวะเป็นพิษ มลภาวะในพื้นที่ตำบลหินมูลเริ่มมีมากขึ้น เช่น ฝุ่นละออง กลิ่น และน้ำเสีย เป็นต้น ดังนั้นจึงควรจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ และหาทางป้องกันมลภาวะที่เป็นต้นเหตุ

๕.๓ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ปัญหาน้ำเสียจากบ่อเลี้ยงกุ้ง, บ่อเลี้ยงปลา และสารเคมีต่างๆ ที่ระบายลงสู่แม่น้ำลำคลอง

๕.๕ ลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ อาคารสถานที่ของทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีความคับแคบ ไม่สามารถรองรับการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการได้เท่าที่ควร

๖.๒ ปริมาณบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ เนื่องจากบางตำแหน่งมีการโอน (ย้าย)

๖.๓ บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินการก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐานในเส้นทางที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน หรือเป็นถนนสายหลักในพื้นที่ ได้แก่ การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) ถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกคอนกรีต

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 และบำรุงรักษาศาลาที่พักมทางให้มีสภาพเหมาะสม และพร้อมใช้งาน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ควรสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ส่งเสริมให้ความรู้เกษตรกรทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการผลิตพืชผลทางการเกษตร และส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตปุ๋ยชีวภาพเพื่อลดต้นทุนการผลิต

๒.๒ แก้ไขปัญหาภัยแล้ง โดยจัดส่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ยืนต้น จัดหาแหล่งน้ำด้านการเกษตรเพิ่มเติม และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา บางเลน, โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาพระยาบรรลือ 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 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 คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

๖.๔ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชน

๖.๕ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

๖.๖ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคุมไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อ



การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมู่การพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ

ของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ

แข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

แห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมายดังกล่าว

เป้าหมายที่ ๑ : จัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่



เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย ๔ จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนากลุ่ม “กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)”

เป้าประสงค์รวม “เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนมีสุข และความยั่งยืน”

เศรษฐกิจมั่นคง : ประเมินจากอัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด ร้อยละ ๓.๕

ประชาชนมีสุข : ประเมินจากมูลค่าผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

ความยั่งยืน : ประเมินจากดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) เฉลี่ยของกลุ่มจังหวัดต้องไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของปี ๒๕๖๒ (หรือไม่น้อยกว่า ๐.๖๖๕๔)



ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

- ๑) พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมด้วยระบบอัจฉริยะ
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

-เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์ที่รู้จักในด้านการเกษตรแปรรูป ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเขตการลงทุน การศึกษาและประตูเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม” (Unique and well-know Smart City focus processed agriculture product with innovation and technology, investment, west economy gateway and education zone and gastronomy & Culture tourism) โดยมีรายละเอียดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม ดังนี้

- ๑) สินค้าจังหวัดนครปฐมมีอัตลักษณ์ โดยใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ในจังหวัด ด้วยนวัตกรรม การแปรรูป และเทคโนโลยี ทั้งเกษตร อุตสาหกรรม แต่พาณิชย์กรรม และมีมูลค่าสูงขึ้น
 - ๒) เมืองการค้า การลงทุน การศึกษาและนวัตกรรม ที่รองรับการขยายตัวจากเมืองหลวง
 - ๓) ประตูการค้าสู่ด้านตะวันตก(ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลางและภาคตะวันตก)
 - ๔) ท่องเที่ยวอัตลักษณ์เชิงอาหารและวัฒนธรรม
 - ๕) ยกระดับพื้นที่เพื่อกระจายความเจริญโดยเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ พร้อมทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smart mobility and transport with environment friendly)
 - ๖) ประชาชนอัจฉริยะ (Smart Citizen) ภายใต้ศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ทางสังคม
- ชุมชนครอบครัว บุคคลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสา เทิดทูนสถาบัน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
 - ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
 - ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการจัดการที่ดี
 - ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

-วิสัยทัศน์

“ หินมูลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เศรษฐกิจรุ่งเรือง กินดีอยู่ดี อย่างยั่งยืน ”

-ยุทธศาสตร์

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



-เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขโรคต่าง ๆ อย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การประกอบอาชีพ เช่น การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชน เพื่อเพิ่มสัดส่วนรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนของประชาชน
๔. ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ควบคู่กับการยกระดับการมีคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจ
๕. ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชน
๗. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจ
๘. กระบวนการประชาสังคม การยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระบอบแห่งประชาธิปไตย

-คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	คำเป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณสุข	๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในทุกด้าน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง และห่างไกลจากยาเสพติด บุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับความช่วยเหลือ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑) เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน การประกอบอาชีพภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑) พัฒนาการศึกษ สร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรม ๒) สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว	๑) อนุรักษ์และฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑) พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดธรรมาภิบาล ๒) ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนกระบวนการประชาสังคม และยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

-กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลหินมูล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลหินมูลในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนรวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้





ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริการ สาธารณะ	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียบเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบ สาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย ๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบโทรคมนาคม ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร อื่นๆ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม ๒.๒ ป้องกันต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ๒.๕ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	๓.๑ พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรม SME ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔.๑ พัฒนาการศึกษาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน ๔.๒ ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบรมวงศานุวงศ์งานราชพิธี และงานรัฐพิธี ๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่และการปฏิบัติด้านคุณธรรม ทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	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. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๖.๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๖.๒ ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อบต. สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ๖.๓ ปรับปรุงพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ๖.๔ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ๖.๕ ปรับปรุง พัฒนารายได้ และจัดการสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ ใช้งานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริการสาธารณะ	บริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ การเศรษฐกิจ	-เคหะและชุมชน -การพาณิชย์ -การเกษตร	กองช่าง กองช่าง กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุข





ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๒.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	บริหารทั่วไป บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม การดำเนินงานอื่น	-การรักษาความสงบภายใน -สาธารณสุข -สังคมสงเคราะห์ -สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน -งบกลาง	สำนักปลัด กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด	กองสาธารณสุขฯ สำนักปลัด 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	-โคหะและชุมชน -สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน -การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ -การเกษตร	กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา กองช่าง	กองช่าง สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขฯ
๖.	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ ที่ดี	บริหารทั่วไป การดำเนินงานอื่น	-บริหารงานทั่วไป -งบกลาง	สำนักปลัด, กอง คลัง สำนักปลัด	กองช่าง กองคลัง
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๑ แผนงาน	๖ กองงาน	๖ กองงาน

บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ด้วย SWOT Analysis

จากการกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ๒. กรองการบริหารส่วนตำบลหินมูล มีบุคลากร และอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อม ที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน	๑. โครงการที่มีขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณมาก องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลไม่สามารถดำเนินการ ตามโครงการได้ ๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชน มีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การพัฒนาบริการสาธารณะ เป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการ สนับสนุนงบประมาณจึงมีพอสมควร	๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 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

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=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 เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในบางกรณี ๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มเมื่อถึงฤดูน้ำหลากน้ำจะท่วมเกือบทุกปี พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากมีคู่แข่งในตลาดเพิ่มมากขึ้น ๕. จากราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรมีต้นทุนทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น ๖. จากสถานการณ์ในปัจจุบันเสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ขาดความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษา ๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบ
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์การศึกษา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์	๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการศึกษาไม่มากเท่าที่ควร ๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมไม่มากเท่าที่ควร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=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 สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การพัฒนาทางด้านการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจึงมีมาก	๑. ความผันผวนของค่าเงินบาทและราคาน้ำมัน ๒. ขาดงบประมาณในการพัฒนา ๓. ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร ส่งผลทำให้มีสารพิษตกค้างในสิ่งแวดล้อม ๔. ปัญหาจากสาธารณภัยในพื้นที่ ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการป้องกันและฟื้นฟูเป็นจำนวนมาก

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง	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

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหินมูล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิต ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น



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) จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่

ประชุมอบรบราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗) ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง 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

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลมีส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี

ทั้งนี้ ในการพิจารณาปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ของแต่ละส่วนราชการสามารถสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สภาพปัญหา ปัจจุบันสำนักปลัด อบต. พบว่า โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๔ งาน ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผนงาน งานการเจ้าหน้าที่ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบกับกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวน ๑๑ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังที่ว่างซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติครบ ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้ง ภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ในอนาคตเห็นควรกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักปลัด อบต. เป็น ฝ่าย/กลุ่มงาน สำหรับตำแหน่งที่ว่าง อบต.หินมูล ใช้วิธีการรับโอน สอบแข่งขัน และการขอใช้บัญชี เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน 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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สภาพปัญหา ปัจจุบันกองคลัง เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายในจำนวน ๓ งาน ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ พัสดุและทรัพย์สิน ประกอบกับกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวน ๘ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ๔ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และประเภททั่วไป ๒ อัตรา กรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติครบ ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา สำหรับโครงสร้างของกองคลัง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้ง ภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ในอนาคตเห็นควรกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในของกองคลังเป็น ฝ่าย/กลุ่มงาน สำหรับตำแหน่งที่ว่าง อบต.หินมูล ใช้วิธีการรับโอน และการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
11 8 11 8 2566

และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงานและความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองช่าง พบว่า โครงสร้างของกองช่าง เป็นโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ งาน ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง และงานสาธารณูปโภค ประกอบกับกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวน ๙ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังที่ว่างซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลัง ยังไม่เป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไม่ครบ ๓ อัตรา ยังไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย ในอนาคตเห็นควรกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่ม ๑ อัตรา สำหรับ ตำแหน่งที่ว่าง อบต.หินมูล ใช้วิธีการรับโอน และการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน ตำแหน่ง ประเภททั่วไป หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพใน สถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการ ด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกัน สุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพ และจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการ และพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ งานอื่นที่ได้คำแนะนำ ทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่า เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ งาน ประกอบด้วย งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และงานส่งเสริมสาธารณสุข ประกอบกับกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวน ๗ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ตำแหน่งประเภททั่วไป ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลัง ยังไม่เป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไม่ครบ ๓ อัตรา ยังไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา สำหรับโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายในอนาคตเห็นควรกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป เพิ่ม ๒ อัตรา สำหรับตำแหน่งที่ว่าง อบต.หินมูล ใช้วิธีการรับโอน และการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สภาพปัญหา ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ งาน ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบกับกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวน ๗ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๔ อัตรา คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และพนักงานครู ๒ อัตรา กรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติครบ ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา สำหรับโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น สำหรับตำแหน่งที่ว่าง อบต.หินมูล ใช้วิธีการ รับโอน และการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งพนักงานครู หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

นอกจากนี้ เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นให้ครบทุกแห่ง แต่จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ๑ อัตรา โดยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล



ประกอบกับเพื่อเป็นการตรวจสอบอัตรากำลังพนักงานครู (สายงานการสอน) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้ทำการคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังครูต่อไป ซึ่งแสดงได้ตามตาราง ดังนี้

**ตารางแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตรากำลังพนักงานครู (สายงานการสอน)
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล**

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตราที่มีตามเกณฑ์	อัตราพนักงานครูปัจจุบัน	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล	๔๗	๔๕	๓๙	-	๑๐ : ๑	๔	๓	๒

คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนพนักงานครู และผู้ดูแลเด็ก เพียงพอสำหรับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. กองสวัสดิการและสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดทะเบียนชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยางานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองสวัสดิการสังคม พบว่า เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ งาน ประกอบด้วย งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม และงานสังคมสงเคราะห์ ประกอบกับกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในกองสวัสดิการสังคม มีจำนวน ๓ อัตรา กรอบอัตรากำลังยังไม่เป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไม่ครบ ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา สำหรับโครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย ในอนาคตเห็นควรกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป เพิ่ม ๒ อัตรา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้น เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและคุ้มครองผลประโยชน์



การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลโดยมีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ในการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลไม่สามารถกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ครบทุกส่วนราชการได้ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ครบทุกส่วนราชการที่ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างฯ จะกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลทั้ง ๖ ส่วนราชการ เป็นการกำหนดขึ้นก่อนประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามแนวทางปฏิบัติแนบท้าย และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ บังคับใช้

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เล็งเห็นว่าในอนาคตภายใน ๓ ปี อาจจะมีการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจบางตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามโครงสร้างฯ นโยบายการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการกำหนด/ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง/ยุบเลิกตำแหน่งสายงานผู้บริหารสายงานอำนวยการ สายงานวิชาการ สายงานทั่วไป และตำแหน่งพนักงานจ้าง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว และขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.นครปฐมต่อไป

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (ตามเอกสารวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในภาคผนวกแนบท้าย) จากข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ปริมาณคน และภาระค่าใช้จ่าย โดยวิเคราะห์ว่า ภารกิจของแต่ละส่วนราชการต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีของแต่ละส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลต้องการกำลังคน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา ดังนี้

	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	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	(ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
	ประเภท ทั่วไป	(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๒ อัตรา
	ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ 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/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา	
	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
	ครูผู้ช่วย	จำนวน ๒ 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	
๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน		
	ประเภท วิชาการ	(ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกดังนี้

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	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน	๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน	
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. กองสวัสดิการสังคม	๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	

ก อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
1-8-ก.ย. 2566



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (๑ อัตรา)
๔	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	<u>งานนโยบายและแผนงาน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักปลัด อบต.	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๒๘ ก.ค.๕๗) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
๒	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง ปก./ชง. ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง งานพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงาน งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
รวมกองคลัง		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน งานสาธารณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-ว่าง- (๑ อัตรา)
รวมกองช่าง		๙	๙	๙	๙	-	-	-	





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๑ ก.พ.๖๖) อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	งานส่งเสริมสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เมื่อ ๒๘ ก.ค. ๕๙) อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานสังคมสงเคราะห์								
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+๑	-	-	



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๔,๐๔๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๖๔๐	๑๙,๖๔๐	๑๙,๖๔๐	๗๕๕,๗๖๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๔๐	(ว่าง)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๐๘,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๕๔,๒๔๐)	
	รวมส่วนนักบริหาร		๒	๑	๑,๐๗๗,๕๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒					๓๙,๒๐๐	๓๙,๖๔๐	๓๙,๖๔๐	๑,๓๖๔,๖๐๐	๑,๓๖๔,๒๘๐	๑,๓๙๑,๙๒๐		
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๗๖๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๔,๖๓๐)	
๔	นักบริหารบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	(๕,๔๔๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	(๕,๔๔๐)	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๓๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๓,๐๔๐	๓๖๓,๕๐๐	๓๗๕,๑๖๐	(๑๒,๕๓๐)	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๐๔๐	๓๐๗,๕๖๐	๓๑๖,๐๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๖๐	๒๖๐,๗๒๐	๒๖๑,๒๐๐	๒๖๘,๑๖๐	(๗,๔๔๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๒๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๒๘,๓๖๐	๓๓๔,๒๔๐	(๕,๔๐๐)	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖๘,๓๒๐	(๖,๓๒๐)	
	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	๒,๕๖๗,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑					๓๒,๒๖๐	๓๒,๖๔๐	๓๒,๖๔๐	๒,๕๙๙,๓๒๐	๒,๖๒๖,๗๒๐	๒,๖๕๑,๒๒๐		
	กองคลัง (๐๔)																				
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๖๒๐	๑๗,๖๒๐	๑๗,๖๒๐	๕๐๑,๒๒๐	๕๐๑,๒๒๐	๕๐๑,๒๒๐	ว่างเดิม	
๑๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	ลูกจ้างประจำ																				
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๒๘,๓๖๐	(๒,๘๐๐)	

18 ก.ย. 2566
 เห็นชอบเมื่อ
 ครั้งที่ ๑๗/๒๖

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)			อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (+) ลดลง (-)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๔๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๔๐	๒๕๕,๘๔๐	๒๖๖,๑๖๐	๒๗๖,๘๔๐	(๒๐,๕๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมกองคลัง		๔	๔	๒,๐๔๔,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	๖๔,๐๖๐	๗๐,๐๘๐	๗๐,๖๔๐	๒,๒๑๐,๓๖๐	๒,๒๑๐,๓๖๐	๒,๒๑๐,๓๖๐	
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คป	๑	๑	๗๔๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๕,๙๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๐๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๔,๔๐๐	๓๒๔,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๓	เจ้าพนักงานประจำ	ปจ./ชง	๑	-	๒๔๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๓๐๗,๓๐๐	๓๑๗,๓๐๐	๓๑๗,๓๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๙๖๐	๑๓๗,๔๘๐	๑๓๗,๔๘๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๐,๓๔๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๕๐๐	๑๔๔,๕๐๐	๑๔๕,๒๐๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	รวมกองช่าง		๔	๗	๑,๖๔๔,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	๔๕,๑๒๐	๔๕,๒๔๐	๔๕,๗๒๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	คป	๑	-	๗๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๖๗,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง	๑	-	๒๔๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๑๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๓๘,๓๒๐	(๑๓,๖๔๐)
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑	๑	๑๑๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๔๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๓๔,๖๐๐	๑๓๔,๖๐๐	๑๓๕,๓๔๐	(๔,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๗	๕	๑,๒๔๔,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๗	๗	๗					๓๔,๖๒๐	๓๔,๘๘๐	๓๕,๙๒๐	๑,๕๐๕,๘๔๐	๑,๕๐๕,๘๔๐	๑,๕๐๕,๘๔๐	



ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

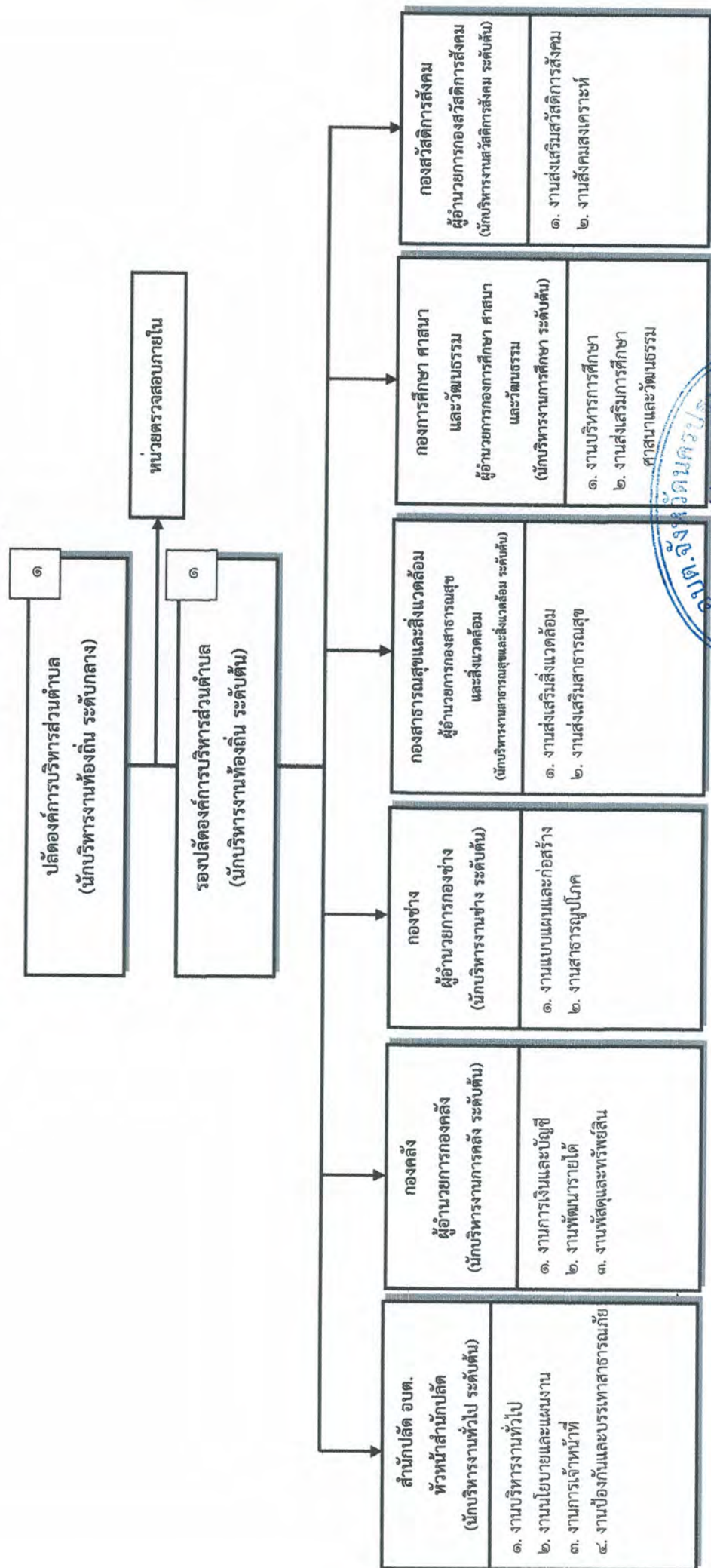
รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๗,๕๖๔,๔๗๕	๔๙,๙๔๒,๖๙๙	๕๒,๔๓๙,๘๓๔	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๑๙,๐๒๕,๗๙๐	๑๙,๙๗๗,๐๗๙	๒๐,๙๗๕,๙๓๓	
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน , ค่าจ้าง , เงินประจำตำแหน่ง	๑๑,๕๕๖,๔๔๐	๑๑,๙๒๙,๑๔๐	๑๒,๒๖๘,๓๒๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕	๑,๗๓๙,๔๖๖	๑,๗๘๙,๓๗๑	๑,๘๔๐,๒๔๘	
รวม	๑๓,๓๓๕,๙๐๖	๑๓,๗๑๘,๕๑๑	๑๔,๑๐๘,๕๖๘	
คิดเป็นร้อยละ	๒๘.๐๔	๒๗.๔๗	๒๖.๙๐	

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕
(งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เท่ากับ ๔๗,๕๖๔,๔๗๕ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔๙,๙๔๒,๖๙๙)
- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕



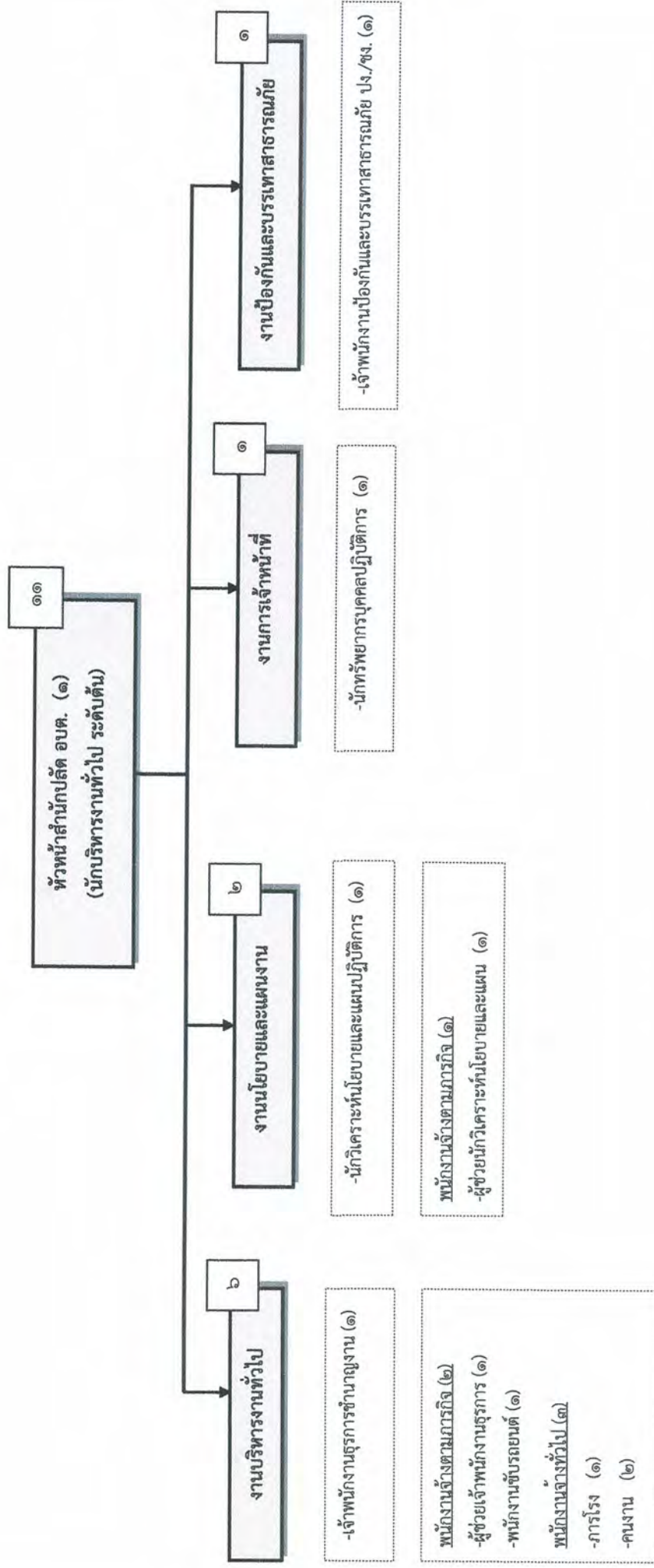
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๔/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
18.08.2566

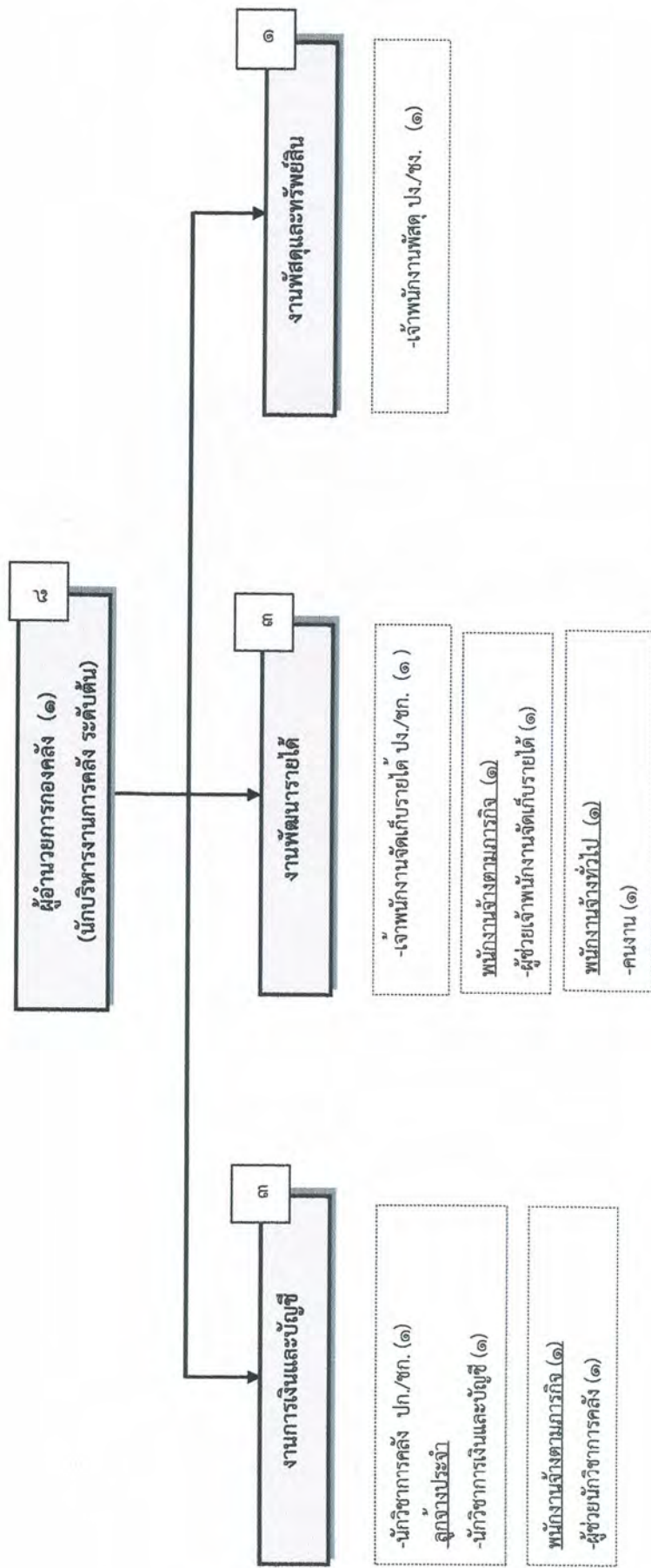
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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

บ.จ.ต.หินมูล
 ครรท. ๑๗/๖๖
 เห็นชอบเมื่อ
 ๑๘ ก.ย. ๖๕

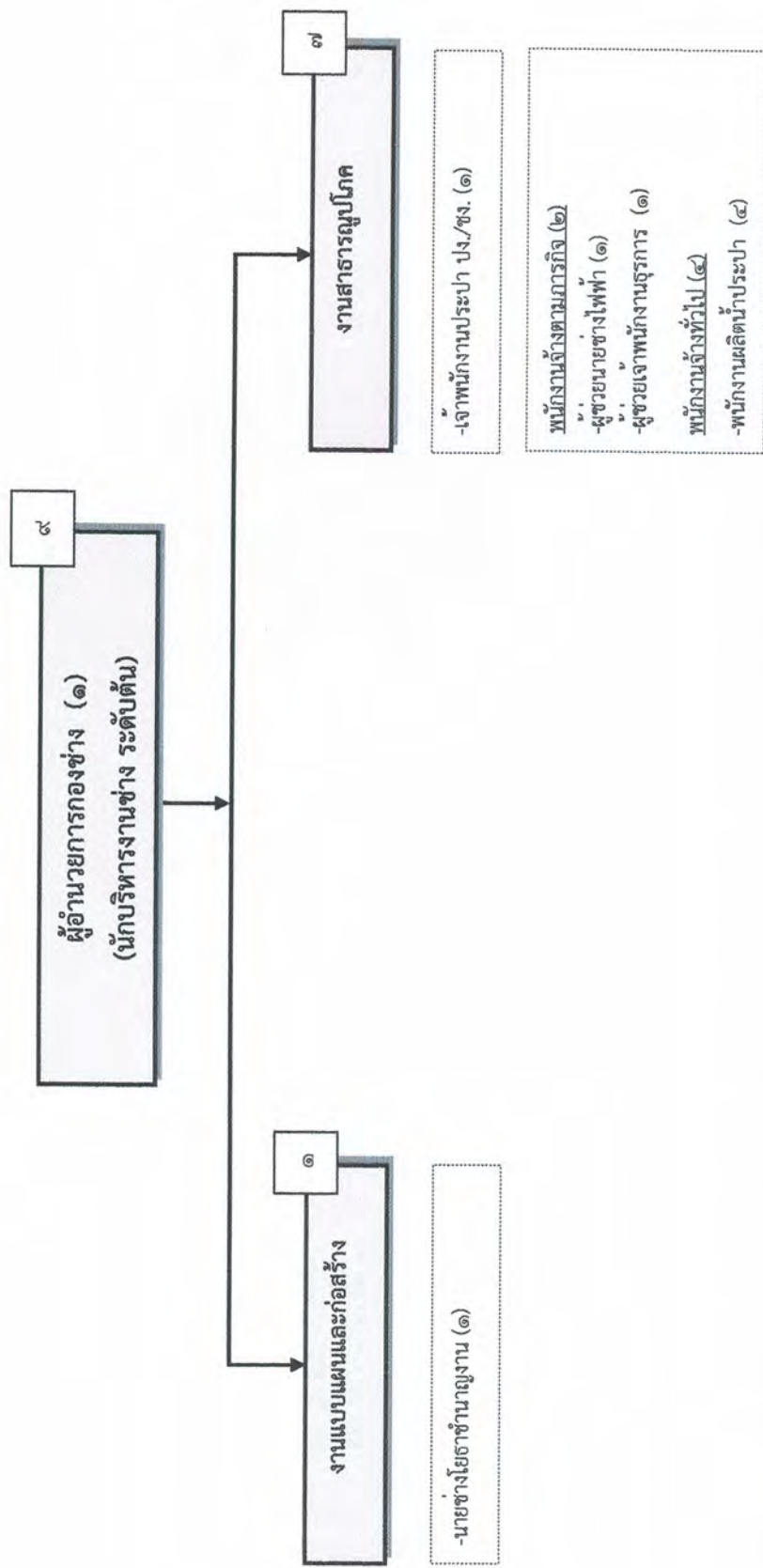
โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ระดับ	อำนาจการพ้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติกร	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส	๑	๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-			๒	๑	๘



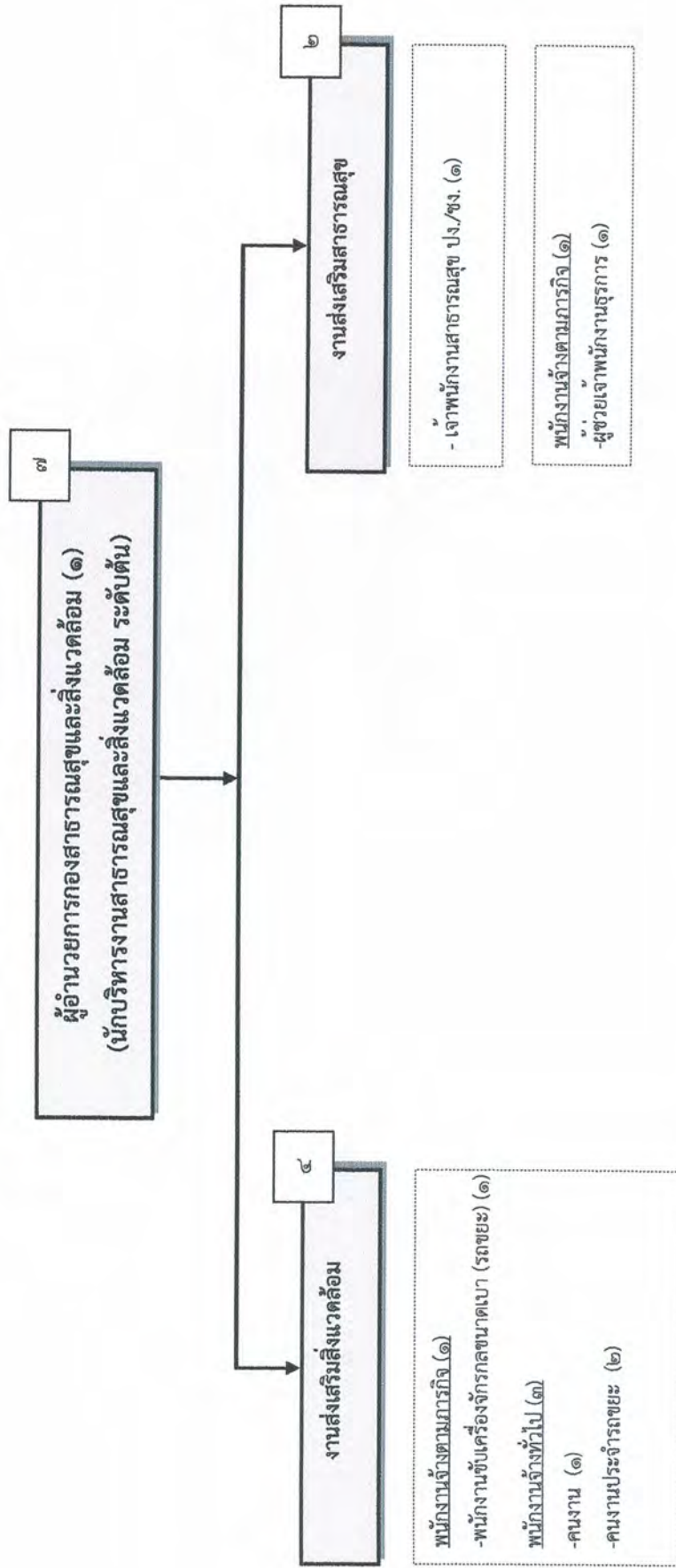
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ระดับ	อำนาจการพ้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑		๒	๔	๕



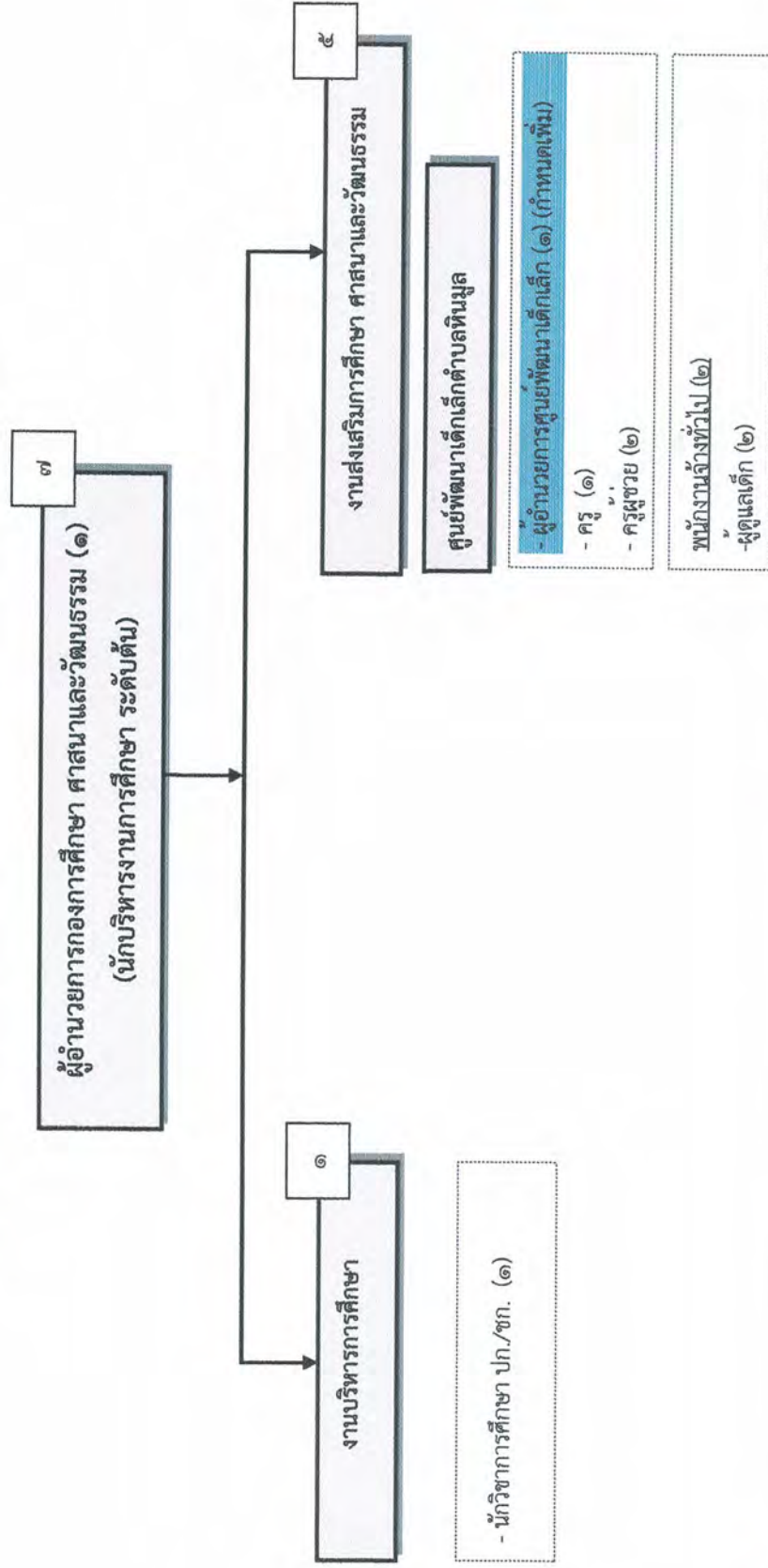
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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



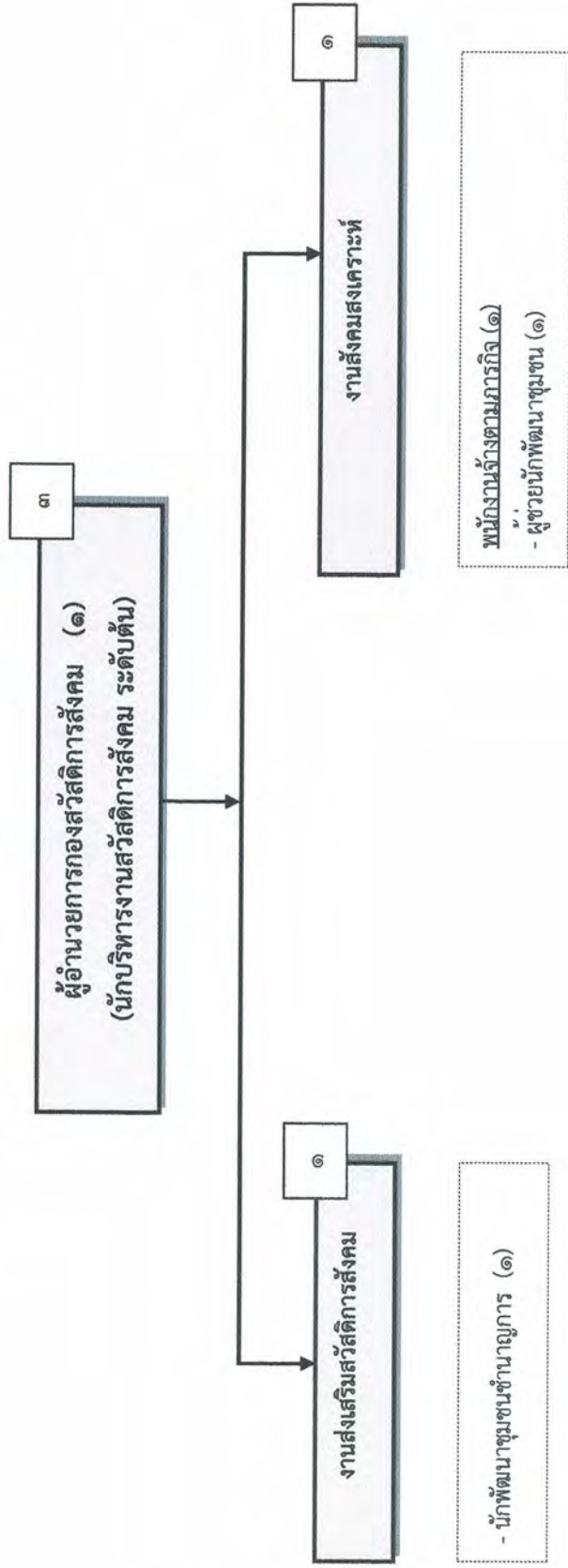
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ตน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	๒	๕

ก.อ.จ.จ.จังหวัดนครปฐม
 ครั้งที่ ๙/๖๖
 เห็นชอบเมื่อ
 18.ก.ย. 2566

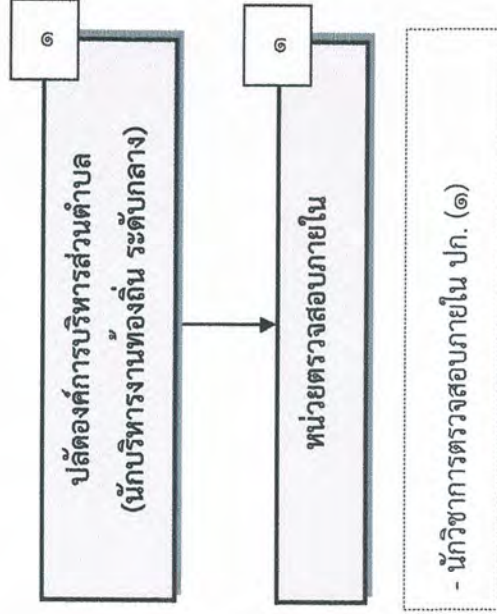
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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



โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



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



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ผู้บริหาร											
๑	-	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๘๐๐ (ค่ายกเว้นเงินเดือน)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๕๒)	๗๖๖,๐๔๐ (ว่าง)
๒	นางสุนันทา บุญคง	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๓,๓๖๐ (๕๕,๒๐๐x๕๒)	-	๕๕๓,๓๖๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)											
๓	นางสาวนิรมล พัดสุวรรณ	ป.โท (ศ.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๕๒)	-	๕๓๗,๕๖๐
๔	นางสาวสุวิญญา อินทร์วังค์	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๓,๗๖๐ (๑๕,๔๘๐x๕๒)	-	๒๒๓,๗๖๐
๕	นางสาวศรินทร์ทิพย์ หมอญาติ	ป.ตรี (ศ.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒๓,๗๖๐ (๑๕,๔๘๐x๕๒)	-	๒๒๓,๗๖๐
๖	นางสาวเปี่ยมภาศ สุชินพหพันธ์	ป.ตรี (บ.ธ.บ.)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๓๔๓,๑๖๐ (๒,๕๐๐x๕๒)	-	๓๔๓,๑๖๐
๗	-	-	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	๒๒๗,๕๐๐ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	นางสาวศิริพร หัตถประเสริฐ	ป.ตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๕๐,๖๘๐ (๒๐,๘๐๐x๕๒)	-	๒๕๐,๖๘๐
๙	วาทิร.ด.หญิงสุวิพร กาวีเครือ	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐x๕๒)	-	๑๓๒,๔๘๐
๑๐	นายสุทิน พึ่งบุญสน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐x๕๒)	-	๑๔๘,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายณยุทธ ทุนสิน	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๕๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวลัดดาวัลย์ กองม่วง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๕๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๕๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

บ.ค.ค.จ.ต.จ.ง.จ.ด.จ.น.จ.ร.จ.ช.
 ครั้งที่ ๙/๒๖
 เห็นชอบเมื่อ
 18 ก.ย. 2566

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (ขนาดกลาง)			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ				
กองคลัง (๑๔)														
๑๔	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	๓๑๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๔๕๕,๒๐๐ (ว่าง)
๑๕	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๑๖	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๑๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	๒๑๗,๙๐๐ (ว่าง)
๑๗	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๑๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	๒๑๗,๙๐๐ (ว่าง)
กองช่าง (๑๕)														
๑๘	นางสาวระวี หอมมูล	ป.ตรี (บธ.บ.)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๒,๕๖๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๒๒๒,๕๖๐
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวประทุม ไชยไธสง	ป.ตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๑๖,๐๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐
๒๐	นางสาวนิศา จ้อยหอมมูล	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๑	นายอนันต์ชัย อำนวยผล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)														
๒๒	นางสาวเบญจรัตน์ หัตถนาบุญ	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	๓๒๘,๙๖๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๓๗๐,๙๖๐
๒๓	นายศรุต นฤทองเนียม	ป.ส.	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๕,๓๖๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๒๔๕,๓๖๐
๒๔	-	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปก/ชง.	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปก/ชง.	๒๑๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	๒๑๗,๙๐๐ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๕	นายจุฑาล พูลตาล	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๒๔,๖๘๐
๒๖	นางพรดา ไชยไธสง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐



ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง)		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)		เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (ต่อ)												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	นายเกรียงไกร ตักมผล	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายไฉยมย์ ศรีบัว	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายปฏิภาณ เจริญจิตร	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)												
๓๑	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตน	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๙๕,๖๐๐ (ว่าง)
๓๒	-	-	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ข.	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๓	นางสาวมลิณ ศษศิลา	ป.ตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๕,๐๘๐ (๒๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๐๘๐
๓๔	นายภูมิรินทร์ เอี่ยมสอาด	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถขยะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๒๖)	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	นายจุฑาพร จารัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายพนรัตน์ ดาอยู่	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายปัญญา สมสิทธิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)												
๓๘	-	-	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ตน	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๘๕,๖๐๐ (ว่าง)
๓๙	-	-	๑๘-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑๘-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)

เห็นชอบเพื่อ
.....11.8.๖๕. 256๕.

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (ขนาดกลาง)		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ประเภทสามัญ)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)											
๔๐	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑	นางนภกร เงินนาค	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู	-	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	งบอุดหนุน
๔๒	-	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	ครูผู้ช่วย	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	งบอุดหนุน (วาง)
๔๓	-	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	ครูผู้ช่วย	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	งบอุดหนุน (วาง)
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นางนิศกร ทองอมใหญ่	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ งป อบต.
๔๕	นางสาวสุพิศตรา พึ่งสุนทร	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ งป อบต.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๔๖	นางสาวชญาดา กองเกตุใหญ่	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตน	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๔๗	นายสมเจนต์ เจริญผล	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	-	-	๓๕๖,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นางสาวศิริมา วิบูลย์ชาติ	ป.ตรี (บ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๒๒๕,๓๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๙	นางสาวสิริวิทย์ แสงจันทร์	ป.โท (บ.บ.ม.)	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	-	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามา มีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



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

