

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ รongรับอำนาจหน้าที่กำหนดใน กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔, ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สภาตำบลหินโคน ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ เดิมมีหมู่บ้านจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน และเมื่อปี ๒๕๔๖ ได้มีการแบ่งแยกหมู่บ้าน หมู่ที่ ๙ บ้านหนองตะครอง ออกเป็นหมู่ที่ ๑๑ บ้านโคกพลวง ปัจจุบันจึงมีพื้นที่การปกครองครอบคลุมพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านหินโคน
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนเสมา
- หมู่ที่ ๓ บ้านโนนเสมา
- หมู่ที่ ๔ บ้านโนนมะนาว
- หมู่ที่ ๕ บ้านสวนปอ
- หมู่ที่ ๖ บ้านหัวละเลิง
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองจระเข้หิน
- หมู่ที่ ๘ บ้านโนนมัน
- หมู่ที่ ๙ บ้านหนองตะครอง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหินโคนพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านโคกพลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๖๒.๘๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๙,๓๐๐ ไร่ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา โดยมีระยะทางห่างจากอำเภอจักราช ๙ กิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้

- | | |
|-------------|---|
| ทิศเหนือ | ติดกับตำบลจักราช อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา |
| ทิศตะวันออก | ติดกับตำบลห้วยประทู, ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา |
| ทิศใต้ | ติดกับตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา |
| ทิศตะวันตก | ติดกับตำบลจักราช อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา |

ประชากรและครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม ประชากร (คน)	จำนวนหลังคา เรือน
หมู่ที่ ๑	บ้านหินโคน	๔๕๘	๔๔๓	๙๐๑	๒๙๙
หมู่ที่ ๒	บ้านโนนเสมา	๕๖๙	๕๔๒	๑,๑๑๑	๒๘๑
หมู่ที่ ๓	บ้านโนนเสมา	๒๒๙	๒๐๗	๔๓๖	๑๒๕
หมู่ที่ ๔	บ้านโนนมะนาว	๓๒๘	๓๕๖	๖๘๔	๑๙๑
หมู่ที่ ๕	บ้านสวนปอ	๒๕๒	๒๔๑	๔๙๓	๑๕๔
หมู่ที่ ๖	บ้านหัวทะเลิง	๓๒๙	๓๓๗	๖๖๖	๑๗๒
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองจรเข้หิน	๔๑๖	๔๐๐	๘๑๖	๒๔๙
หมู่ที่ ๘	บ้านโนนมัน	๑๙๒	๑๙๔	๓๘๖	๑๑๕
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองตะครอง	๑๗๕	๑๘๙	๓๖๔	๑๐๙
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหินโคนพัฒนา	๒๔๓	๒๕๕	๔๙๘	๑๒๕
หมู่ที่ ๑๑	บ้านโคกพลวง	๑๗๒	๑๕๓	๓๒๕	๙๖
รวม		๓,๓๖๓	๓,๓๑๗	๖,๖๘๐	๑,๙๑๖

ข้อมูลตามสถิติทางการทะเบียน ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีกิจกรรมทางการเกษตร ได้แก่ ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ และรับจ้าง

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) การคมนาคมภายในหมู่บ้าน/ชุมชนบางเส้นทางอยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะและหรือไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่ทั่วถึงในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๔) ขาดการบูรณาการในการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ จากประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมและทั่วถึงโดยการก่อสร้างหรือปรับปรุง เช่น ก่อสร้างถนนโครงสร้างเสริมเหล็ก (คสล.) หรือถนนลูกรัง/หินคลุก
- (๒) การติดตั้ง บำรุง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) พัฒนาระบบน้ำประปาหรือแหล่งกักเก็บน้ำ
- (๔) มีการพัฒนาหมู่บ้านโดยการบูรณาการร่วมกัน

ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเศรษฐกิจระดับชาติส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจระดับหมู่บ้าน
- (๒) ประชาชนขาดความรู้เรื่องเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๓) ประชาชนขาดอาชีพที่สร้างรายได้หลัก

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ปัญหาเศรษฐกิจควรได้รับการแก้ไขเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้อยู่ในระบบที่สมดุล
- (๒) ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- (๓) ส่งเสริมและให้ความรู้ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ให้เป็นอาชีพทางเลือกให้มีรายได้หลักหรือรายได้เสริมอย่างยั่งยืน

ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น ปัญหาค่าครองชีพ ราคาสินค้าเพิ่มมากขึ้น
- (๒) คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความรู้ และเข้าใจกับปัญหาต่าง ๆ
- (๒) พัฒนาคูณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนพัฒนาต่าง ๆ
- (๒) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการ

- (๑) จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- (๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับกับความรู้ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนต่าง ๆ ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาให้มากขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๒) ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- (๑) สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และนันทนาการ
- (๒) พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนน่าอยู่

ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาโรคระบาด หรือโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคไวรัสโคโรนา หรือ COVID - 19 หรือโรคอุบัติใหม่
- (๒) ผู้ป่วยที่ต้องอาศัยผู้ดูแลยังขาดสวัสดิการต่าง ๆ
- (๓) ปัญหาขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมและดูแลและป้องกันการเกิดโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๒) การมีบริการการแพทย์ฉุกเฉินที่เข้าถึงผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว
- (๓) ส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง
- (๔) ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- (๒) คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- (๓) ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- (๔) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกกลืนเลื่อนไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๓) ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- (๕) สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- (๖) สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- (๗) ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ปัญหาอื่น ๆ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหายาเสพติด
- (๒) ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ปัญหาครอบครัวและชุมชนชนบท กลายเป็นสังคมเมืองมุ่งสู่วัตถุ เห็นแก่ตัว ขาดความอบอุ่น ทำให้เกิดการแก่งแย่งในทรัพยากร

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ต้องการให้เร่งแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ และส่งเสริมเยาวชนโดยลดละเลิกอบายมุข
- (๒) ต้องการให้มีการจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ต้องการให้สถาบันทางศาสนาให้เป็นที่พึ่งทางใจของครอบครัวและชุมชนเป็นแหล่งให้ความรู้ความเข้าใจทางหลักธรรมของศาสนาให้คนมีศีลธรรม และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

“คมนาคมสะดวก เศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยงอบายมุข สุขภาพดีถ้วนหน้า ส่งเสริมการศึกษา
มวลประชาเป็นสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้พิจารณากำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา
จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานให้เกิดความสมดุล
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่อปท.
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว จึงมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และอำนาจหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายเขตไฟฟ้า ประปา และการบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- กลยุทธ์ที่ ๓ ก่อสร้าง รื้อถอน ต่อเติม ดัดแปลงอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทาง
การเกษตร
- กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตรอินทรีย์

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าในผลิตภัณฑ์และสินค้าเกษตร
- กลยุทธ์ที่ ๓ การนำอัตลักษณ์พื้นถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นผลิตภัณฑ์การเกษตร
- กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาเกษตรอัจฉริยะ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการจัดการศึกษาให้มีความพร้อมทั้งกายภาพและเทคโนโลยี
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลการป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

- กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ในท้องถิ่นและชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ การรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชนท้องถิ่นและการประหยัดพลังงาน
- กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและวัสดุประหยัดพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมระบบบริการประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและจัดระเบียบชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
แนวนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหาร**

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาภารกิจการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งห่างไกลจากยาเสพติดและอบายมุข
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข
- กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง
- กลยุทธ์ที่ ๒ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี จัดให้มีและพัฒนาศักยภาพ ศพด.

- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกเพศทุกวัยตั้งแต่เด็กแรกเกิด วัยรุ่น วัยทำงานและวัยชรา
- กลยุทธ์ที่ ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจรรยาจรทั้งทางบกและทางน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทการทำหน้าที่ของตำรวจบ้าน/เจ้าหน้าที่ อปพร.

ภารกิจดังกล่าวทั้งหมด เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในการให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล หินโคน ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น จะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และให้การพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แล้ว จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อประกอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strengths)

๑. มีความชัดเจนในการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีธรรมาภิบาล
๔. ความเข้าใจของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่และการทำงานเป็นทีม
๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๖. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่จำเป็น มีความรู้ มีสมรรถนะ ความสามารถและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดอ่อน (W.: Weakness)

๑. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการภายในยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่ ก.อบต.กำหนด
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนและขาดความชัดเจน
๓. ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

โอกาส (O: Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและอำเภอเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ

๓. การส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแล และความเป็นอิสระของนในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และการสื่อสารกับประชาชน

อุปสรรค (T: Threat)

๑. ประชาชนมีรายได้น้อย
๒. สถานะค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น
๓. ด้านทรัพยากรน้ำ หรือปัญหาภัยแล้ง ที่เกิดขึ้นทุกปี
๔. นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อสถานการณ์
๕. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๖. การเกิดโรคระบาดต่าง ๆ เช่น โรคไวรัสโคโรนา (COVID) – 19 หรือโรคอุบัติใหม่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจะดำเนินการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) แล้ว จึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. การส่งเสริมการเกษตร
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การส่งเสริมการกีฬา

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๔๖ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นระดับต้น และให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือปรับปรุงตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ก.อบต.กำหนด และรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป จึงพิจารณากำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักปลัด

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ก.อบต.กำหนดแล้ว และปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับปรุงตำแหน่งแต่อย่างใด

๒. กองคลัง

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.อบต.กำหนดแล้ว และปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเพื่อให้การคำนึงถึงลักษณะที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน จึงขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง โดยปรับเกลี่ยไปเป็นตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.อบต.กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งฯ และเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.อบต.กำหนดแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- ๑) กำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา
- ๒) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (เป็นการกำหนดตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)
- ๓) กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
- ๔) ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.อบต.กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งฯ และเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น กองสวัสดิการสังคม จึงได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

- ๑) กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) กำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ ก.อบต. กำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนหินโคน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้ง- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <ul style="list-style-type: none">- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานระเบียบการคลัง- งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเทศกิจ- งานรักษาความสงบเรียบร้อย- งานสนับสนุนและบริการ	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้ง- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <ul style="list-style-type: none">- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานระเบียบการคลัง- งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเทศกิจ- งานรักษาความสงบเรียบร้อย- งานสนับสนุนและบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี ปุ๋ยหมัก - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ - งานป้องกันรักษาโรคและสัตว์ <p>๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและสัตว์ <p>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ 	<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี ปุ๋ยหมัก - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ - งานป้องกันรักษาโรคและสัตว์ <p>๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและสัตว์ <p>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ <p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ <p>โครงการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ <p>ยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์- งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณสุขปโภคและกิจการ <p>ประปา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ <p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ <p>โครงการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ <p>ยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์- งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณสุขปโภคและกิจการ <p>ประปา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาการศึกษา- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา- งานเครือข่ายทางการศึกษา- งานนิเทศการศึกษา- งานการศึกษาปฐมวัย <p>๔.๒ งานการศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น- งานกีฬาและนันทนาการ- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาการศึกษา- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา- งานเครือข่ายทางการศึกษา- งานนิเทศการศึกษา- งานการศึกษาปฐมวัย <p>๔.๒ งานการศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น- งานกีฬาและนันทนาการ- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานการเงินและบัญชี</p>	<p>*** กำหนดงานการเงินและบัญชี เพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน - คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน คนชรา - คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน - คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน คนชรา - คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน - การบัญชี การจัดเก็บรายได้ <p>๖.๒ งานตรวจสอบทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. <p>๖.๓ งานตรวจสอบด้านการจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบนโยบายและแผน - งานตรวจสอบโครงสร้างและการสื่อสารภายใน - งานตรวจสอบระบบงานและติดตามประเมินผล - งานตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศ <p>๖.๔ งานตรวจสอบการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - งานตรวจสอบ การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง 	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน - การบัญชี การจัดเก็บรายได้ <p>๖.๒ งานตรวจสอบทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. <p>๖.๓ งานตรวจสอบด้านการจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบนโยบายและแผน - งานตรวจสอบโครงสร้างและการสื่อสารภายใน - งานตรวจสอบระบบงานและติดตามประเมินผล - งานตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศ <p>๖.๔ งานตรวจสอบการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - งานตรวจสอบ การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า แล้ว จึงได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งที่จะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ที่จะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเกลี่ย ตน. มาจาก ตน. จพง.พัสดุ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับเกลี่ย ตน. ไปเป็น ตน. นวก.พัสดุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๔๖	๔๖	๔๖	+๗/-๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	(๕๒,๖๒๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
สำนักปลัด ๐๑																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๗,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๕,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	(๑๓,๔๗๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๕๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	(๑๓,๐๒๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง ๐๔																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๑๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๓๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม ปรับเกลี่ย ต.น. มาจาก ต.น. จพง.พัสดุ)
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก) ปรับเกลี่ย ไปเป็น ต.น. นวก.พัสดุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๘,๘๐๐	(๑๓,๒๓๐)
	กองช่าง ๐๕																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๒๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม

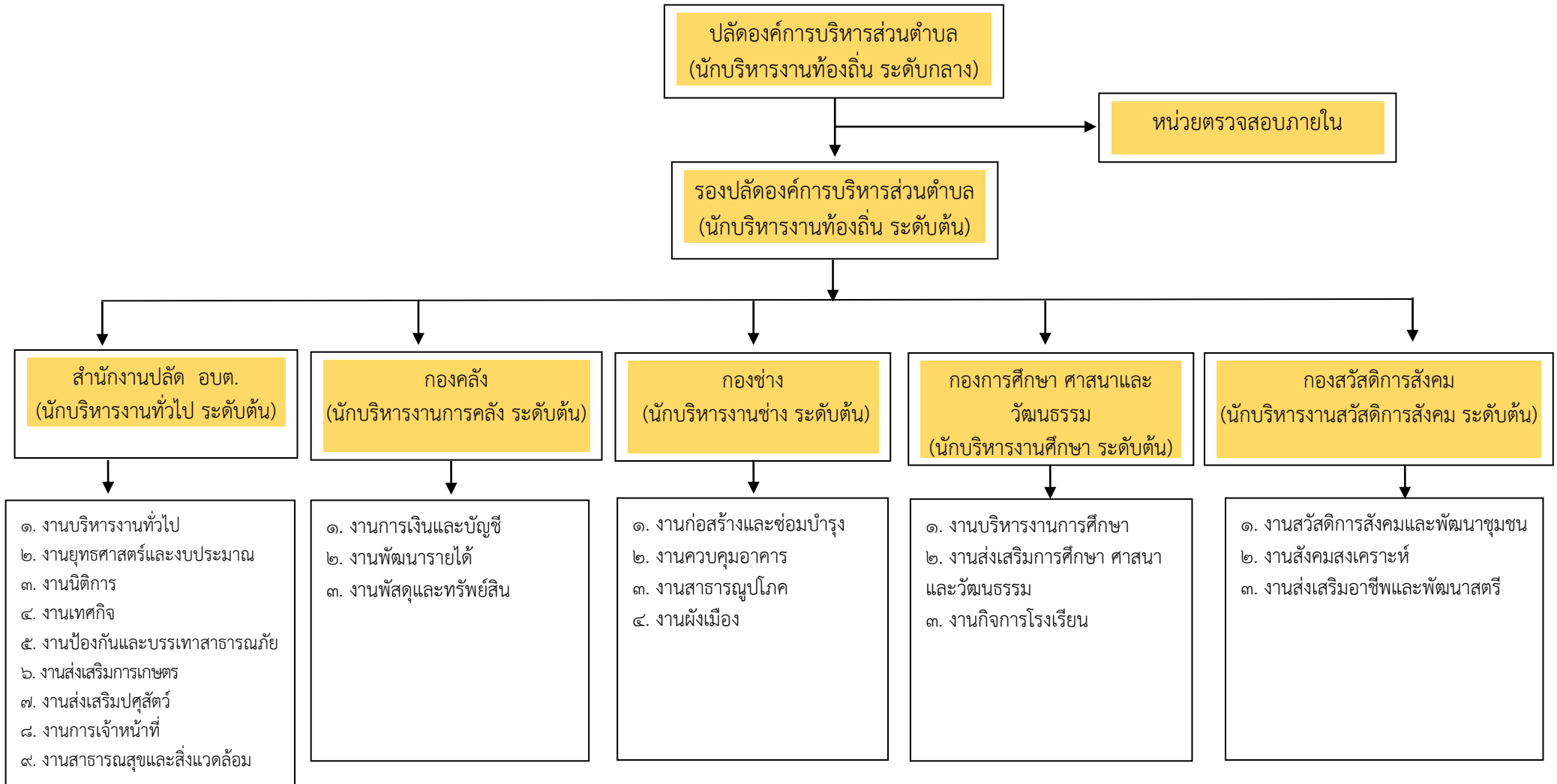
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองการศึกษา ๐๘																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐		(๓๓,๕๖๐)
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐		(๑๕,๕๒๐)
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐		(๓๓,๗๘๐)
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-		กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๓๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		(เงินอุดหนุน)
๓๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐		(๑๑,๙๖๐)
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒๐๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐		(๑๖,๙๗๐)
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒๐๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐		(๑๖,๙๗๐)
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักซะ)	-	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-		ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) (ยุบเลิก)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-		กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๓	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																			
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๓,๔๔๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๕๙,๗๒๐		(๓๔,๖๘๐)
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		กำหนดเพิ่ม
๔๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐		(๒๓,๘๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๙๑,๘๔๐		(๒๑,๖๑๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๘	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๑๖๐		(๑๗,๕๗๐)
(๕)	รวม		๔๘		๑๐,๒๒๒,๑๔๘	๔๒๐,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	+๗/-๒	-	-	๑,๙๙๕,๒๔๐	๓๙๘,๖๔๐	๔๐๖,๓๒๐	๑๒,๕๙๙,๕๘๐	๑๒,๙๙๘,๒๒๐	๑๓,๓๙๒,๕๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๘๘๙,๙๓๗	๑,๙๔๙,๗๓๓	๒,๐๐๘,๘๘๑		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๔๘๙,๕๑๗	๑๔,๙๔๗,๙๕๓	๑๕,๔๐๑,๔๒๑		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒,๒๐	๓๑.๖๔	๓๑.๐๔		

*** หมายเหตุ ลำดับที่ ๓๕ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

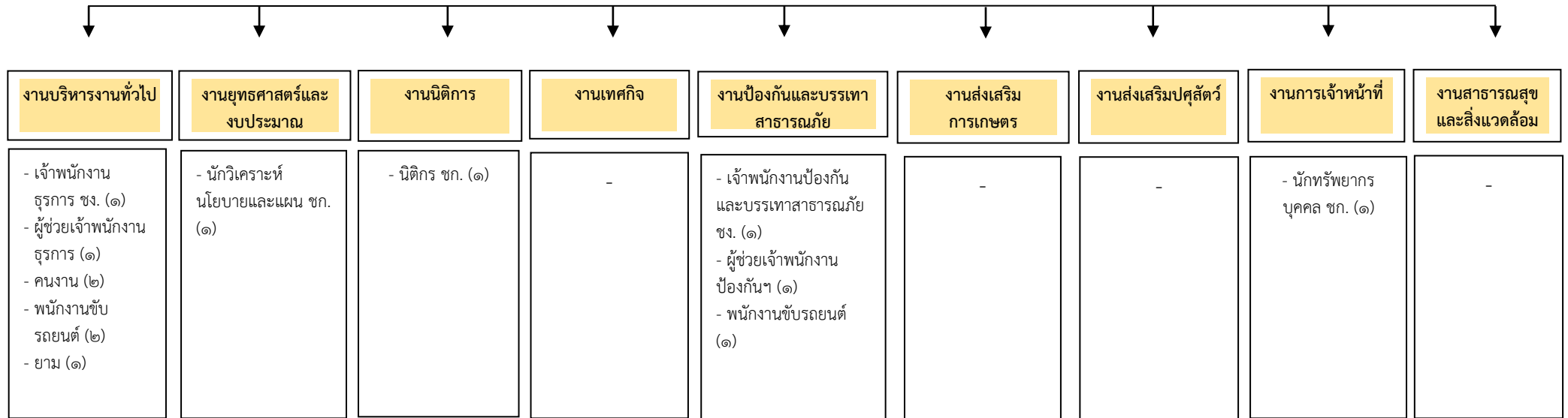
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน



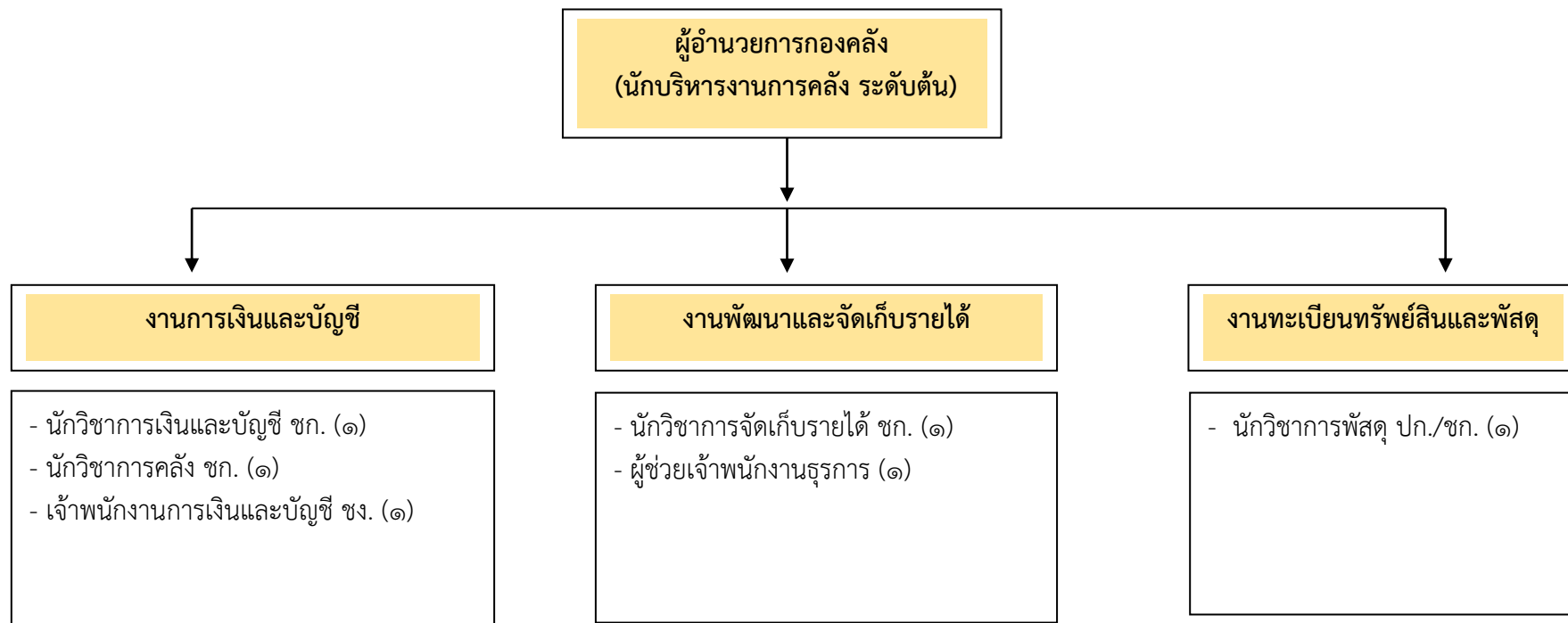
โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



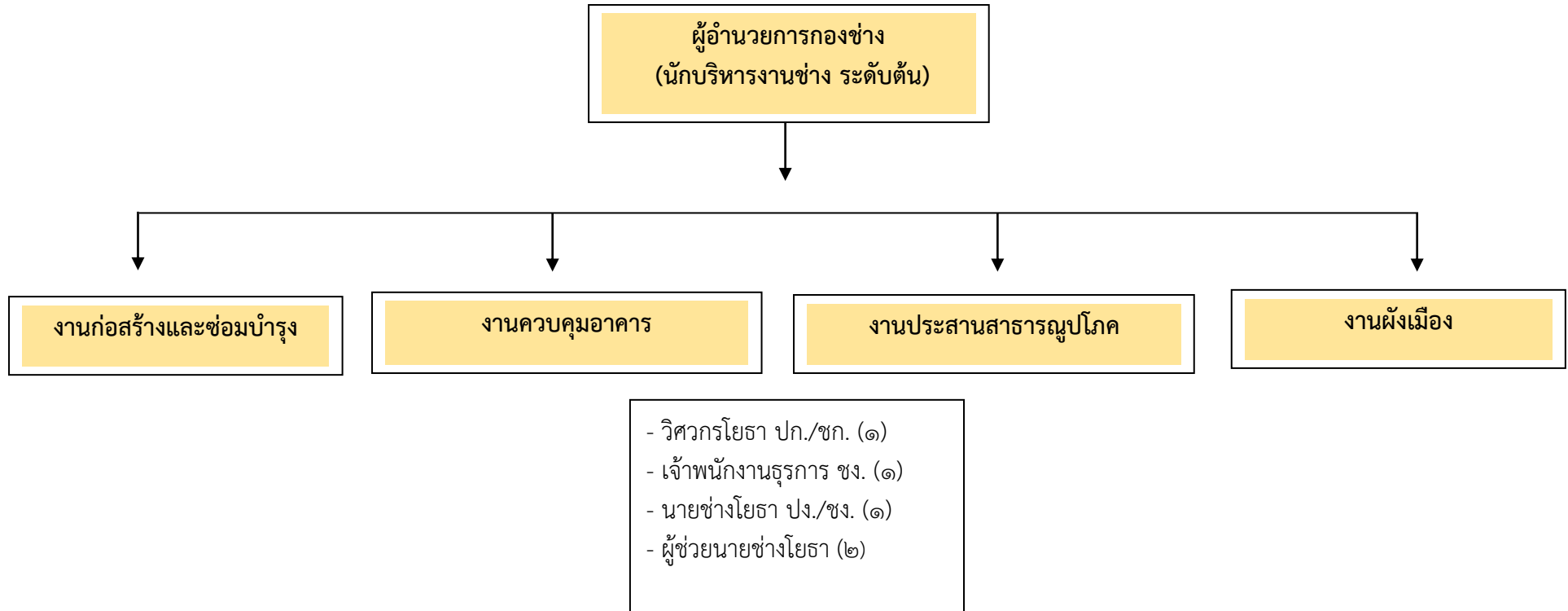
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	วิชาการ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๓	๒	๖

โครงสร้างกองคลัง



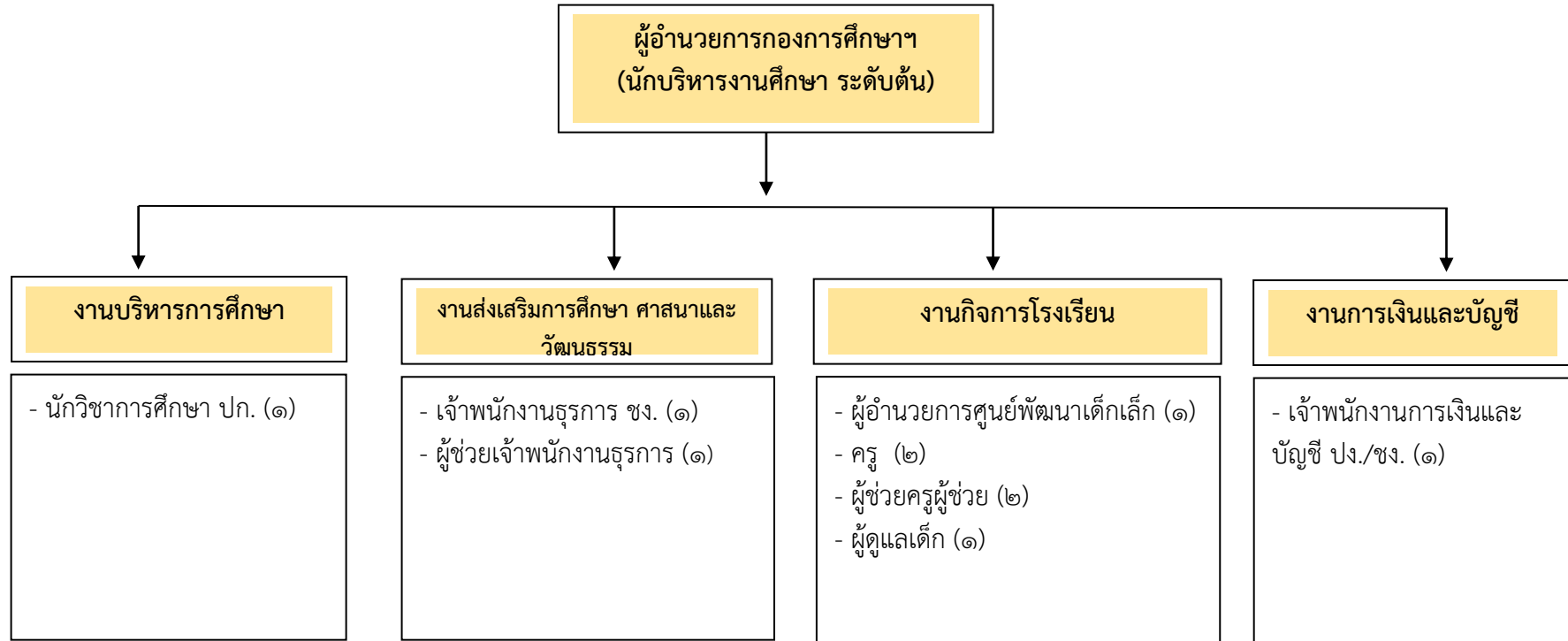
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	วิชาการ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๔	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



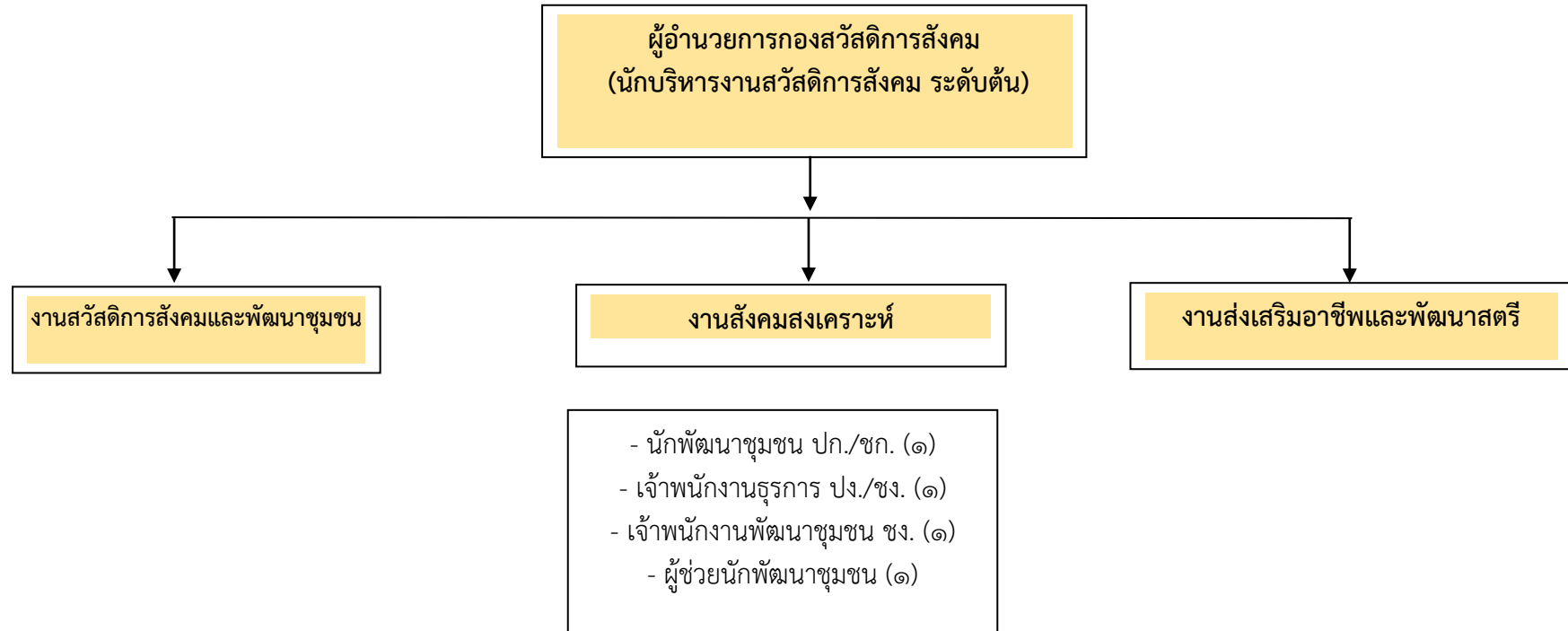
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	วิชาการ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



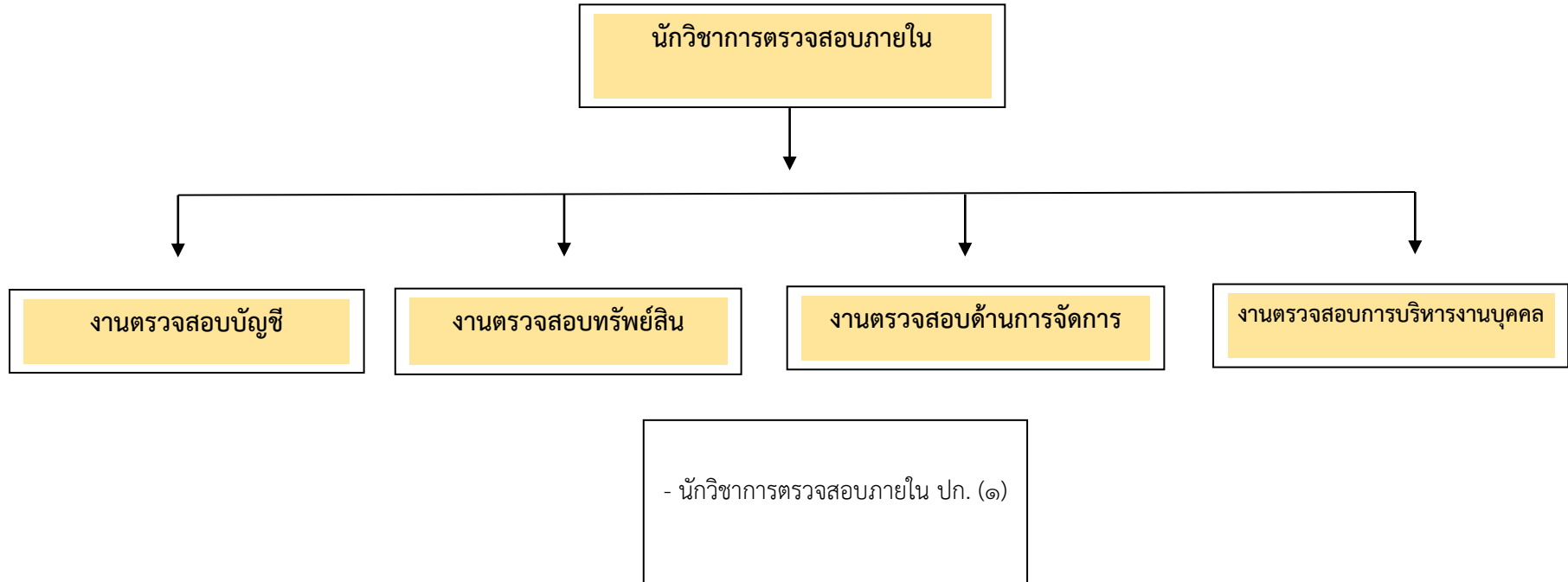
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	วิชาการ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	พนักงานครู	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๒	๑	๓	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	วิชาการ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	วิชาการ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายสุวิทย์ เมืองครุฑ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางอัจฉรา พิพัฒน์ศักดิ์ภักดิ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
	สำนักปลัด											
๓	นายอำนาจ ปรามมะเร็ง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๔	นายเชิงชัย ทวยไธสง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๕	นายสุชาติ ไสโพธิ์	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๖	นายไชยันต์ ลาววัลย์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๗	พ.อ.อ.ประชา ใจพิมาย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๘	นายอาทิตย์ ปาสารัก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางสาวภาวิณี กุศลนอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๑๐	นายณัฐพงษ์ จำปามูล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๕๖,๒๔๐ (๑๓,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายธนากร สีมูลลาด	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสมชาย พวงทองกลาง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายไชยา สมนาม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวเบญจรัตน์ เตคำหันธ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวกันยารัตน์ อะโน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายศรีพัฒนา ทิมไธสง	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
๑๗	นางสาวจันทร์จิรา แขกระโทก	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๑๘	นางสาวสุธิชา จันทร์วิเศษ	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๑๙	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ปรับเกลี่ย ตน. ไปเป็น ตน. นักวิชาการพัสดุ
๒๐	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	ปรับเกลี่ย ตน. มาจาก ตน. เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๑	นางวรลักษณ์ สายแก้ว	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๒๒	นางวรรณนิษา ไสโพธิ์	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๒๓	นางสัมพันธ์ สีนกระโทก	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นางสาวพัชราภรณ์ เสริมนอก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
๒๕	นางสาวอนันตญา ดอกบุญนาค	วทบ.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๖	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางสาวสุริยันต์ เสือโคล้ง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๒๘	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(๒๙๗,๙๐๐) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นายชลทิตย์ เตคำหันต์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๐	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษาฯ											
๓๑	นางสาวนันชิตา สุวะ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๒	จ.ส.อ.ภัทรพล กุณหองแดง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๐๖,๔๔๖ (๓๓,๘๗๐x๑๒)	-	-	
๓๓	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นายนันทวัฒน์ ประสันแพงศรี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวสมิตรา ภูคำศักดิ์	ปริญญาตรี	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๑,๕๐๖ (๒๕,๘๘๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	นายอัญญาพร พันพิมาย	ปริญญาตรี	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๐,๒๔๐ (๒๕,๐๒๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นางทิพย์สุดา เทียงกระโทก		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๐๕๒๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)			
๓๙	นางสาวเจษฎรพร ทวนไธสง		-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๗๐X๑๒)			
๔๐	นางสาวกาญจนา เทียบแก้ว		-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๗๐X๑๒)			
๔๑	-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			ว่าง (ยุบเลิก)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสวัสดิการสังคม											
๔๓	นายรินทร์ หมอไทย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๔	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖	นางสาวศิริอร นิมาชาติ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	นายฤกษ์ภากร พลเมืองศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๙,๓๒๐ (๒๑,๖๑๐x๑๒)	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๘	นางสาวสุภัค พิศลิ้ม	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	

*** หมายเหตุ ลำดับที่ ๓๔ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ประโยชน์แค่ไหน ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก