****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

**อำเภอสวี จังหวัดชุมพร**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566**

**(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)**

#### คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕๖6 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕64 – ๒๕๖6 แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน ๒๕63

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕๖6 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2545 ข้อ 23 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕๖6 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล 1

๒. วัตถุประสงค์ 2

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 3

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน 5

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 16

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 17

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 18

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 22

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 24

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 29

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.ท่าหิน 32

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ 33

อบต.ท่าหิน

-1-

**1. หลักการและเหตุผล**

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕๖6 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) ขึ้น

-2-

**๒. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลท่าหิน

๒.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-3-

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระตบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

-4-

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

-5-

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

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

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก

จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

* การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

* การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

-6-

**สภาพปัญหาของพื้นที่**

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**-** การเดินทางถนนบางเส้นทางไม่สะดวกในการชนส่งผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากเป็น

ถนนลูกรัง

- เกิดน้ำท่วมในบางพื้นที่ การคมนาคมบางสายถูกตัดขาดเนื่องจากไม่มีการระบายน้ำ

หรือระบบระบายน้ำได้ไม่ทัน

- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก

- ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง

- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้งเช่น แหล่งชุมชน ทางแยก

**2. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

- มีการระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่

- มีโรคที่เกิดจากพฤติกรรมของการใช้ชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคความดันโรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคอ้วนฯลฯ

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการ

ปราบปรามและป้องกันปัญหา

- ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน(โดยเฉพาะวัยรุ่น) ความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจาก

ค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้

- ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและ

ทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

- ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

**3. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและสภาพพื้นที่

ยังไม่เอื้ออำนวยต่อเด็กในวัยนี้

- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำ

ให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง

- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนียวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม

หลายเรื่องตามมา

- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ

จากเยาวชนรุ่นหลัง

**๔. ด้านเศรษฐกิจ**

- ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้สารเคมีและสารกำจัดแมลง

- ประชาชนชนยังขาดความรู้ในการผลิตสินค้าเกษตรนอกฤดูกาล

- ศัตรูพืชระบาด ทำลายพืชผลทางการเกษตร

- ปัจจัยการผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูงขึ้น

-7-

**5. ด้านระบบบริหารจัดการและพัฒนาการเมืองการปกครอง**

- ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการ

ตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ

- ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการ

บริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม

- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

- ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่

- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

**๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

- พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า

- สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่บางแห่งยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จักเนื่องจากขาดงบประมาณ

**ความต้องการของประชาชนในพื้นที่**

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

- ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

- พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

**2. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

- การให้ความรู้ การป้องกัน แก้ไขปัญหาการระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่

- การให้ความรู้ด้านสุขอนามัย โภชนาการ การดูแลป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเช่น โรคความดันโรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคอ้วน ฯลฯ และการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย

- การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

- การเตรียมความพร้อมของสังคมในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และ

ผู้ด้อยโอกาสแม่และเด็ก เยาวชนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ให้ความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน

- ให้มีการเตรียมการรับมือกับภัยธรรมชาติและการแก้ปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภัย

ธรรมชาติ

**3. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- มีการจัดการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่

ทันสมัยและสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน

- มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ

- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้

- การส่งเสริม อนุรักษ์ สืบทอด วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาชาวบ้าน

-8-

**๔. ด้านเศรษฐกิจ**

- ให้ความรู้ การป้องกัน ควบคุมการใช้สารเคมีและสารกำจัดแมลง

- ส่งเสริมการผลิตการแปรรูปสินค้าในชุมชนการส่งเสริมความรู้ในการผลิตสินค้า

เกษตรนอกฤดูกาล**การเพิ่มรายได้ในครัวเรือน การลดต้นทุนการผลิต**

- ให้ความรู้ การป้องกัน ควบคุมศัตรูพืช

**5 ด้านระบบบริหารจัดการและพัฒนาการเมืองการปกครอง**

- พัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครองการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

- ให้พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาความ

เดือดร้อน

- เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการให้บริการประชาชน

**๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- **การสร้าง พัฒนา ฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์**

- การฝึกอบรม ให้ความรู้ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนา ปรับปรุง**ประชาสัมพันธ์**สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจ แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“ตำบลน่าอยู่ การบริหารจัดการดี เศรษฐกิจมั่นคง ชมสถานที่ท่องเที่ยว มลภาวะไม่เป็นพิษ**

**ทุกชีวิตอยู่ดีมีสุข”**

-9-

**โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้**

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**เป้าประสงค์**

1. การพัฒนาบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและ

งานก่อสร้างต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการบริหารงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
4. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม
6. การส่งเสริมปลูกฝังอัตลักษณ์ของชุมชนที่สำคัญให้แก่เด็กเยาวชน

**ตัวชี้วัด**

๑) มีการพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและงานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน

๒) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) ประชาชนได้รับการดูแลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างทั่วถึง

๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๖) ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗) ส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

-10-

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOTองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

1. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
2. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

1. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
2. การสาธารณูปการ
3. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
4. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
5. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
6. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
7. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

1. การจัดการศึกษา
2. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
3. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
5. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
6. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
7. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
8. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

1. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

-11-

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

### ฯลฯ

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
2. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

### ฯลฯ

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
3. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
4. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
5. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

### ฯลฯ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การจัดการศึกษา
2. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

1. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
2. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
3. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

## ฯลฯ

-12-

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

1. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

1. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอ

ส่วนท้องถิ่นอื่น

1. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

#### ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis)ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths : S)** | **จุดอ่อน (Weakness : W)** |
| ๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องชัดเจน  ๒. บุคลากรของ อบต. มีอัตรากำลังและคุณวุฒิที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหาร | ๑. เส้นทางการคมนาคมมีไม่เพียงพอไม่ได้มาตรฐาน เช่น การคมนาคมในหมู่บ้าน/ตำบลยังไม่สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ  ๒. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง  ๓. ครัวเรือนในหมู่บ้านไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง  ๔. แหล่งน้ำด้านการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในฤดูแล้ง  ๕. งบประมาณของ อบต.ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในแต่ละปีมีจำนวนค่อนข้างจำกัด |
| **โอกาส (Opportunity : O)** | **อุปสรรค ( Threat : T)** |
| ๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. กำหนดภารกิจให้ อปท. ต้องดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณะ โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. | ๑. โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่จำเป็นต้องงบประมาณ และใช้เทคนิควิธีการทำงานในระดับสูง |

-13-

**๒. ด้านสังคม**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths : S)** | **จุดอ่อน (Weakness : W)** |
| ๑) มีทุนทางสังคม มีความเป็นพี่น้อง ภูมิปัญญาชาวบ้านผู้รู้ด้านต่างๆ ทางวัฒนธรรมประเพณี เป็นสังคมเอื้ออาทร  ๒) มีการรวมกลุ่มในการจัดทำกิจกรรมด้านต่างๆ  ของประชาชน  ๔) ผู้นำให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง | ๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องชัดเจน ประชาชนขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูล  ๒) การทำงานที่ขาดการบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน  ๓) การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจังเท่าที่ควร |
| **โอกาส (Opportunity : O)**  ๑) การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายกระจายอำนาจที่มีแนวโน้มให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น  ๒) รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงที่ชัดเจน เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดการแรงงานต่างด้าว การบุกรุกทำลายป่า การพัฒนาด้านการศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติด  ๓) หน่วยงานองค์กรภาครัฐส่งเสริมศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรมยกย่องคนดีมากขึ้น | **อุปสรรค ( Threat : T)**  ๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์  ๒) ความทันสมัยทางเทคโนโลยีและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น  ๓) ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มาหางานทำ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่  ๔) ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น  ๕) ประชาชนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุขไม่ว่าจะเป็นหวยการพนันเป็นต้น  ๖) ปัญหาหนี้นอกระบบ |

-14-

**๓. ด้านเศรษฐกิจ**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths : S)** | **จุดอ่อน (Weakness : W)** |
| ๑. ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพ  ด้านการเกษตรการประมงชายฝั่ง  ๒. มีสภาพพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยดินน้ำ  และมีภูมิอากาศที่เหมาะสมเอื้ออำนวยแก่การเพาะปลูก การประกอบอาชีพด้านการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ | ๑. ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อต่อรองราคาผลผลิต  ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพเกษตรปลอดภัย  ๓. การพัฒนาด้านการเกษตรขาดการบูรณาการของภาคเกษตรกร ภาคเอกชน และภาครัฐ ในการพัฒนาศักยภาพ การแก้ไขปัญหาไม่เป็นรูปธรรมและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ |
| **โอกาส (Opportunity : O)** | **อุปสรรค ( Threat : T)** |
| ๑) กระแสนิยมการบริโภคของประชาชนเน้นการดูแลรักสุขภาพ เป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความปลอดภัย  ๒) ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายรัฐบาล กำหนดให้ใช้พื้นที่ชุมชนเป็นตัวหลักในการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | ๑) การกำหนดราคาสินค้าทางการเกษตร ขึ้นอยู่กับกลไกจากตลาดภายนอก ทำให้ราคาในการจำหน่ายผลผลิตตกต่ำ  ๒) ราคาปุ๋ย ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรที่สูง  ๓) นโยบายการแก้ไขปัญหาราคาสินค้าเกษตรที่ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม  4) การเมืองระดับประเทศขาดเสถียรภาพทำให้นโยบายการบริหารประเทศขาดความต่อเนื่อง |

**๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths : S)** | **จุดอ่อน (Weakness : W)** |
| ๑) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม เช่น ศาลกรมหลวงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จุดชมวิวหัวเขาถ่าน, จุดชมวิววัดเขาท่ากระดาน, แหล่งซากดึกดำบรรพ์ฟอสซิลหอย หัวเขาถ่าน, หาดทรายรีสวี, ป่าชายเลน  ๒) มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำทางธรรมชาติที่มีศักยภาพในการพัฒนาด้านเกษตรกรรม | ๑) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเสื่อมโทรม ขาดงบประมาณ ในการบริหารจัดอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน  ๒) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเป็นจำนวนมาก เพื่อขยายพื้นที่ทำกิน  ๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่าจากทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างจริงจัง |
| **โอกาส (Opportunity : O)** | **อุปสรรค ( Threat : T)** |
| ๑)นโยบายรัฐบาลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐ อปท. องค์กรเครือข่ายภาคประชาชน สถาบันการศึกษา  ๒) นโยบายรัฐบาลที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ มีการเร่งรัดมาตรการและกระตุ้นการท่องเที่ยว | ๑) การเกิดปัญหาธรรมชาติที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย |

-15-

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths : S)** | **จุดอ่อน (Weakness : W)** |
| ๑) มีผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่นที่มีความสามัคคี มีการจัดเวทีประชุมร่วมกันในแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำต่อการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเดือนละครั้ง  ๒) ผู้บริหารท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นที่ชัดเจน | ๑) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น  ๒) ประชาชนขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านการเมืองการปกครอง และการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในเฉพาะในกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม |
| **โอกาส (Opportunity : O)** | **อุปสรรค ( Threat : T)** |
| ๑) นโยบายการบริหารของรัฐบาล ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมากขึ้น โดยมีการจัดทำระเบียบ และสร้างช่องทางต่างๆ เป็นเครื่องมือกลไกควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชน | ๑) การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์  ๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาได้ยาก  ๓) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐ มีกฎระเบียบขั้นตอนปฏิบัติที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว |

-16-

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายศักยภาพความต้องการของราษฎรนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดชุมพร แผนพัฒนาอำเภอสวีและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการดังนี้

**ภารกิจหลัก**

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและบรรเทาสาธารณภัย
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
11. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
12. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
13. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
14. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
15. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
16. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

**ภารกิจรอง**

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
7. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นและการรักษาพยาบาล
8. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-17-

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 38 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล จำนวน 19 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
3. พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) จำนวน ๑2 อัตรา
4. พนักงานจ้าง (ทั่วไป) จำนวน 6 อัตรา

รวมทั้งสิ้น 38 อัตรา

-18-

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ได้กำหนด ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ภายได้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒) กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

-19-

**๓) กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื่อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**4) หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

-20-

**๘.๑** **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕๖6 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) ตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | หมายเหตุ |
| **๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  ๑.๓ งานกฎหมายและคดี  1.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | **๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป  ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  ๑.๓ งานนิติการ  1.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.๕ งานสวัสดิการสังคม  1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ  วัฒนธรรม  1.7 งานการเจ้าหน้าที่  1.8 งานบริหารงานสาธารณสุข | เปลี่ยนชื่อ  เปลี่ยนชื่อ  เปลี่ยนชื่อ  -  เปลี่ยนชื่อ  กำหนดใหม่  กำหนดใหม่  กำหนดใหม่ |
| **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  ๒.๒ งานพัฒนารายได้  ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน  2.4 งานบริหารงานทั่วไป | -  เปลี่ยนชื่อ  เปลี่ยนชื่อ  กำหนดใหม่ |
| **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานก่อสร้าง  ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค | **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง  ๓.๒ งานควบคุมอาคาร  ๓.๓ งานสาธารณูปโภค  3.4 งานบริหารงานทั่วไป | เปลี่ยนชื่อ  เปลี่ยนชื่อ  เปลี่ยนชื่อ  กำหนดใหม่ |
|  | **4. หน่วยตรวจสอบภายใน** | กำหนดใหม่ |

-21-

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อน ให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566**

| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |  |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง  (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิมตั้งแต่ 4 มิ.ย. 62 |
| **สำนักปลัด อบต. (01)** |  |  |  |  |  |  |  | รับโอนเมื่อ 1 ธันวาคม 2563 |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิมตั้งแต่ 1 ต.ค. 51 |
| ครู (คศ.2) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิมตั้งแต่ 1 ต.ค. 51 |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิมตั้งแต่ 19 ก.ค.62 |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิมตั้งแต่ 19 ก.ค.62 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |

-22-

| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ยาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| แม่บ้าน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง 8 ก.พ. 64 |
| **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** | ว่างเดิมตั้งแต่ 1 มี.ค. 55 |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** | ว่างเดิมตั้งแต่ 1 ก.ค. 62 |
| **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น  (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | **-** | **-** | **-** | 1. ว่างเดิมตั้งแต่ 20 มิ.ย. 51  2. ว่างเดิมตั้งแต่ 1 ต.ค.2548 |
| นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | ว่างเดิมตั้งแต่ 28 ส.ค. 61 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** | ว่างเดิมตั้งแต่ 19 ก.ค. 62 |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** | ว่างเดิมตั้งแต่ 6 เม.ย. 61 |

-23-

| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานเก็บค่าน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| พนักงานจดมาตรน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | **-** |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | 1 | 1 | 1 | **+1** | **-** | **-** | กำหนดใหม่ตามหลักเกณฑ์โครงสร้างฉบับใหม่ |
| **รวม** | **๓7** | **๓8** | **๓8** | **๓8** | **+1** | **-** | **-** |  |

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** |  | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวน**  **ทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปี ข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (4)** | | | **หมายเหตุ** |
| **ชื่อสายงาน** | **เพิ่ม/ลด** | | |
|  | **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |  |
|  | **(2)** |
| 1 | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | - | 548,040 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 19,680 | 19,680 | 19,680 | 735,720 | 755,400 | 775,080 | (ว่างเดิม) |
|  | **สำนักปลัด อบต. (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 342,720 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,080 | 398,160 | 411,480 | 424,560 | (28,560) |
| ๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | 1 | 1 | 329,760 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 342,720 | 356,160 | 369,480 | (27,480) |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 266,040 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,920 | 11,160 | 11,520 | 276,960 | 288,120 | 299,640 | (22,170) |
| 5 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 311,640 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,120 | 12,600 | 12,960 | 323,760 | 336,360 | 349,320 | (25,970) |
| 6 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 280,440 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,800 | 11,040 | 11,160 | 291,240 | 302,280 | 313,440 | (23,370) |
| 7 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | (ว่างเดิม) |
| 8 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | - |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน |  | 1 | - | 180,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | 7,200 | 7,560 | 180,000 | 187,200 | 194,760 | (ว่างเดิม) |
| 10 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  | 2 | 2 | 323,160 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,560 | 14,040 | 336,240 | 349,800 | 363,840 |  |
| 11 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |  | 1 | - | 138,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 138,000 | 147,420 | 149,280 | (ว่างเดิม) |
| 12 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก |  | 1 | - | 180,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | 7,200 | 7,560 | 180,000 | 187,200 | 194,760 | (ว่างเดิมงบอบต.) |
| 13 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |  | 1 | 1 | - |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| 14 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 135,360 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,640 | 5,880 | 140,880 | 146,520 | 152,400 | (11,280) |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | แม่บ้าน |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (ว่าง) |
| 16 | ยาม |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 409,320 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,200 | 464,640 | 477,720 | 490,920 | (34,110) |
| 18 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 1 | 1 | 323,760 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,600 | 12,960 | 13,320 | 336,360 | 349,320 | 362,640 | (26,980) |
| 19 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | (ว่างเดิม) |
| 20 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | (ว่างเดิม) |
| 21 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 138,120 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,400 | 6,120 | 6,000 | 143,520 | 149,640 | 155,640 | (15,510) |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |  | 1 | 1 | 199,800 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,320 | 7,200 | 207,240 | 214,560 | 221,760 | (16,650) |

-24-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** |  | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวน**  **ทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปี ข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (4)** | | | **หมายเหตุ** |
| **ชื่อสายงาน** | **เพิ่ม/ลด** | | |
|  | **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |  |
|  | **(2)** |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ |  | 1 | 1 | 156,960 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,360 | 6,600 | 6,840 | 163,320 | 169,920 | 176,760 | 13,080 |
| 24 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |  | 1 | 1 | 171,120 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,200 | 7,440 | 178,080 | 185,280 | 192,720 | 14,260 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | คนงาน |  | 1 | - | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (ว่างเดิม) |
|  | **กองช่าง 05** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 389,400 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,440 | 13,080 | 444,720 | 458,160 | 471,240 | (32,450) |
| 27 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 198,840 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,880 | 9,000 | 9,000 | 207,720 | 216,720 | 225,720 | (16,570) |
| 28 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 2 | - | 595,800 |  | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 19,440 | 19,440 | 19,440 | 615,240 | 634,680 | 654,120 | (ว่างเดิม) |
| 29 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | (ว่างเดิม) |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | (ว่างเดิม) |
| 30 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา |  | 1 | 1 | 158,400 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,360 | 6,600 | 6,960 | 164,760 | 171,360 | 178,320 | (13,200) |
| 31 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |  | 1 | - | 138,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 138,000 | 143,520 | 149,280 | (ว่างเดิม) |
| 32 | พนักงานผลิตน้ำประปา |  | 1 | - | 138,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 138,000 | 143,520 | 149,280 | (ว่างเดิม) |
|  | **พนักงานจ้าทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | (9,000) |
| 33 | พนักงานจดมาตรน้ำประปา |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 34 | พนักงานเก็บค่าน้ำประปา |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 35 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน |  | 1 | - | - |  | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 355,320 | 367,320 | 379,320 | กำหนดใหม่ |
| (5) | **รวม** |  | **38** | **24** | **7,892,280** | **294,000** | **38** | **38** | **38** | +1 | - | **-** | **592,858** | **284,100** | **287,342** | **8,779,138** | **9,063,237** | **9,350,579** |  |
| (6) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1,316,871** | **1,359,486** | **1,402,587** |  |
| (7) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **10,096,008** | **10,422,723** | **10,753,166** |  |
|  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **33,805,400** | **34,481,508** | **35,171,138** |  |
| (8) | **คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ รายจ่าประจำปี** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **29.87** | **30.23** | **30.57** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

-25-

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

-26-

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**ป**

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

s

1. งานแบบแผนและก่อสร้าง
2. งานควบคุมอาคาร
3. งานสาธารณูปโภค
4. งานบริหารงานทั่วไป

1. งานการเงินและบัญชี

2. งานพัฒนารายได้

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

4. งานบริหารงานทั่วไป

๑. งานบริหารงานทั่วไป

2. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓. งานนิติการ

4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. งานสวัสดิการสังคม

6. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม

7. งานการเจ้าหน้าที่

8. งานบริหารงานสาธารณสุข

**โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1) (กำหนดใหม่)

**สำนักปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. (๑)

- ครู (คศ.2) (1)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.(ว่าง) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (1)

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (2)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (ว่าง) (1)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (ว่าง) (1)

- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)

- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)

- ยาม (ทั่วไป) (๑)

- แม่บ้าน (ทั่วไป) ว่าง (๑)

-27-

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) (๒)

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ว่าง) (1)

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (ว่าง) (๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (ว่าง) (๑ )

- พนักงานเก็บค่าน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)

- พนักงานจดมาตรน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)

- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) (๑)

**ลูกจ้างประจำ**

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)

- คนงาน (ทั่วไป) (ว่าง) (๑)

**โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

**งานบริหารงานทั่วไป**

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- พนักงานขับรถยนต์ (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ยาม (1)

- แม่บ้าน ว่าง (1)

**งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

**งานสวัสดิการ**สังคม

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.(1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่าง) (1)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง) (1)

**งานนิติการ**

**-**



-28-

**งานการเจ้าหน้าที่**

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (1)

**งานบริหารงานสาธารณสุข**

**-**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา**

**และวัฒนธรรม**

**-** ครู (คศ.2) (1)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) (1)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

-29-

**งานการเงินและบัญชี**

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) (๑)

**ลูกจ้างประจำ**

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

**งานพัฒนารายได้**

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)

**งานบริหารงานทั่วไป**

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงาน (ว่าง) (1)

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น**) **(1)**

**งานแบบแผนและก่อสร้าง**

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) (2)

-30-

**งานบริหารงานทั่วไป**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

**งานสาธารณูปโภค**

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ว่าง) (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง) (1)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ว่าง) (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- พนักงานเก็บค่าน้ำประปา (1)

- พนักงานจดมาตรน้ำประปา (1)

- คนงาน (1)

**งานควบคุมอาคาร**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

-31-

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง) (1)

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

| **ที่** | **ชื่อ - สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | | **เงินเดือน**  **(บาท)** | | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/**  **ค่าตอบแทน** | | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | |  | |  |  | |  |
| ๑ | -ว่าง- | - | 11-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 11-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | | 548,040  (45,670x12) | | 84,000  (7,000x12) | 84,000  (7,000x12) | | 567,720  (ว่างเดิม) |
| **สำนักงานปลัด** | | | | | | **สำนักปลัด** | | | | | |  |  | |  |
| 2 | ส.ต.ต.สุรศักดิ์ พลดงนอก | - | 11-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 11-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | | | 342,72๐  (28,560x12) | ๔๒,๐๐๐  (3,500x12) | | - | 384,720 |
| ๓ | นางสาวราตรี บุญทรหาญ | ป.ตรี  บริหารธุรกิจบัณฑิต | 11-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 11-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | | | 329,760  (27,480x12) | - | | - | 329,760 |
| ๔ | นางสาววีณา ภูมิสุวรรณ์ | ป.ตรี  ศิลปศาสตรบัณฑิต | 11-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | 11-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | | | 266,040  (22,170x12) | - | | - | 266,040 |
| 5 | น.ส.มะลิวัลย์ พุ่มพวง | ป.โท  รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | 11-3-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 11-3-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | | | 311,640  (25,970x12) | - | | - | 311,640 |
| 6 | น.ส.สิริพร จินาก้วน | ป.ตรี  วิทยาศาสตรบัณฑิต | 11-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 11-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | | | 280,440  (23,370x12) | - | | - | 280,440 |
| 7 | -ว่าง- | - | 11-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | 11-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | | | 297,900  (24,825x12) | - | | - | 297,900  (ว่างเดิม) |
| 8 | นางจันทรา แสงสุริย์ | ป.ตรี  ครุศาสตรบัณฑิต | 11-3-01-6600-183 | ครู | คศ.1 | 11-3-01-6600-183 | ครู | คศ.2 | | | - | - | | - | (เงินอุดหนุน) |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  | |  |  |
| 9 | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | | 180,000  (15,000x12) | | - | - | | 180,000  (ว่างเดิม) |
| 10 | น.ส.เสาวณีย์ ขจรวงศ์ | ป.ตรี  บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | | 166,200  (13,850x12) | | - | - | | 166,200 |
| 11 | น.ส.ลดาวรรณ์ ฐินะกุล | ปวส.  คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | | 156,960  (13,080x12) | | - | - | | 156,960 |
| 12 | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | | 138,000  (11,500x12) | | - | - | | 138,000 |
| 13 | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | | 180,000  (15,000x12) | | - | - | | 180,000  (ว่างเดิม) |
| 14 | น.ส.มาริษา บุญพัตร | ครุศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | | - | | - | - | | (เงินอุดหนุน) |
| 15 | นายสมมาตร์ บุญเทศ | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | | 135,360  (11,280x12) | | - | - | | 135,360 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |
| 16 | นายสายัญ วงษ์จีน | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | ยาม | - | - | ยาม | - | | 108,000  (9,000x12) | | - | - | | 108,000  -32- |
| 17 | -ว่าง- | - | - | แม่บ้าน | - | - | แม่บ้าน | - | | 108,000  (9,000x12) | | - | - | | 108,000  (ว่าง) |
| **กองคลัง** | | | | | | **กองคลัง** | | | | | | |  | |  |
| ๑8 | นางพวงแก้ว ยังสุข | ป.ตรี  รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | 11-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 11-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | | 409,320  (34,110x12) | | 42,000 | - | | 451,320 |
| ๑9 | น.ส.ยุภาวรรณ วชิระศิริ | ป.ตรี  การบัญชีบัณฑิต | 11-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 11-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | | 323,760  (26,980x12) | | - | - | | 323,760 |
| 20 | -ว่าง- | - | 11-3-04-4201-001 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | 11-3-04-4201-001 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | | 297,900  (24,825x12) | | - | - | | 297,900  (ว่างเดิม) |
| 21 | -ว่าง- | - | 11-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | 11-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | | 297,900  (24,825x12) | | - | - | | 297,900  (ว่างเดิม) |
| 22 | น.ส.โสรญา แท่นแก้ว | ป.ตรี  บริหารธุรกิจบัณฑิต | 11-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | 11-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | | 138,120  (11,510x12) | | - | - | | 138,120 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |
| 23 | นางณัฐธยาณ์ ยังสุข | ป.ตรี  บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | | 199,800  (16,650x12) | | - | - | | 199,800 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |
| 24 | นางจุฑารัตน์ พลายแก้ว | ปวส.การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 156,960  (13,080x12) | | | - | - | | 156,960 |
| 25 | นางวีรวัลย์ แสนแก้ว | ป.ตรี การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 171,120  (14,260x12) | | | - | - | | 171,120 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  | |  |
| 26 | **-ว่าง-** | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน | - | 108,000  (9,000x12) | | | - | - | | 108,000  (ว่างเดิม) |
| **กองช่าง** | | | | | | **กองช่าง** | | | | | |  |  | |  |
| 27 | นายมานะ สว่างศรี | ป.ตรี  วิทยาศาสตรบัณฑิต | 11-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 11-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | | 389,400  (32,450x12) | | 42,000 | - | | 431,400  -33-  -33- |
| 28 | นางณัฏฐ์ลภัส มานพ | ป.ตรี  วิทยาศาสตรบัณฑิต | 11-3-05-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 11-3-05-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | | 198,840  (16,570x12) | | - | - | | 198,840 |
| 29 | -ว่าง- | - | 11-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 11-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | | 297,900  (24,825x12) | | - | - | | 297,900  ว่างเดิม |
| 30 | -ว่าง- | - | 11-3-05-4701-002 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 11-3-05-4701-002 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | | 297,900  (24,825x12) | | - | - | | 297,900  ว่างเดิม |
| 31 | -ว่าง- | - | 11-3-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | 11-3-05-4706-002 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | | 297,900  (24,825x12) | | - | - | | 297,900  ว่างเดิม |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |
| 32 | นายวงศพัทธ์ ถนอมใจ | ปวส.ก่อสร้าง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | | 158,400  (13,200x12) | | - | - | | 158,400 |
| 33 | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | | 138,000  (11,500x12) | | - | - | | 138,000  (ว่างเดิม) |
| 34 | -ว่าง- | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | | 138,000  (11,500x12) | | - | - | | 138,000  (ว่างเดิม) |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |
| 35 | นายจักรกฤษณ์ แสงสุริย์ | ปวช.ช่างยนต์ | - | พนักงานจดมาตรน้ำประปา | - | - | พนักงานจดมาตรน้ำประปา | - | | 108,000  (9,000x12) | | - | - | |  |
| 36 | นายศุภมิตร ดำทุ่งหงษ์ | ปวช.ช่างก่อสร้าง | - | พนักงานเก็บค่าน้ำประปา | - | - | พนักงานเก็บค่าน้ำประปา | - | | 108,000  (9,000x12) | | - | - | |  |
| 37 | นายพีรพัฒน์ พรหมเจริญ | ป.ตรี  รัฐศาสตรบัณฑิต | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน | - | | 108,000  (9,000x12) | | - | - | |  |
|  | | | | | | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | |  |  | |  |
| 38 | -ว่าง- | - | - | - | - | 11-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | | 355,320  (29,610x12) | | - | - | | กำหนดใหม่ |

-34-

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

-35-

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมา ภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกขน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกับเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่น ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

-36-

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีหน้าที่

ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประซาขนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**ภาคผนวก**