

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ฉบับปรับปรุงตามระบบแห่ง ครั้งที่ ๑

ตามมติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๖๐ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้วนั้น เนื่องจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) มาตรา ๖๗, มาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ตามแนวทางในหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๔๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการ ของประชาชนในเขตตำบลหินโคน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐
ฉบับปรับปรุงตามระบบแท่ง ครั้งที่ ๑
ตามมติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙
วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ซึ่งมี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหินโคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๖ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๗ ให้ใช้หลักแนวคิดการบริหารงาน POSDCORB ก็คือ “ประสิทธิภาพ” อันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน บริหารคน เพื่อให้การบริหารงานในทุกส่วนราชการมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็น หรือความถนัดของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการ วัตถุประสงค์ โดยยึดประชาชนผู้เข้ารับบริการเป็นหลัก ตามสภาพพื้นที่ มีสายการบังคับบัญชาชัดเจนหันกลับมาตามลำดับ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพพื้นที่และศักยภาพที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานตลอดทั้งความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- รายได้ไม่เพียงพอ
- เกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มผลผลิต ด้านอาชีพ และขาดสถานที่ฝึกฝนอาชีพ
- การอพยพหางานทำ
- ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าของหมู่บ้านตำบล

๒. ปัญหาด้านคนและสังคม

- ชุมชนไม่เข้มแข็งขาดการรวมกลุ่ม
- ขาดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ปัญหาด้านยาเสพติด
- การใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์
- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ
- ปัญหาแลนกกีฬาและสวนสุขภาพ

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขาดระบบประปา น้ำสะอาด
- ปัญหาแสงสว่างและไฟสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดแคลนตู้โทรศัพท์สาธารณะ
- ปัญหาถนนไว้สัญจรไม่มาตรฐานและคับแคบ
- ปัญหาการระบายน้ำในหมู่บ้านคับแคบ
- ปัญหาหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านไม่เป็นมาตรฐาน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- น้ำเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ
- ปัญหาความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาเด็กอายุต่ำกว่า ๓ ขวบ และหญิงมีครรภ์
- ไม่ได้รับความสะดวกในการรับการรักษาพยาบาล

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการและการบริการ

- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ปัญหาความไม่เข้มแข็งของกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในชุมชน
- การตรวจสอบ การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ปัญหาการหางานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- บุคลากรด้านการศึกษา สถานศึกษาและวัสดุสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ
- ปัญหาเยาวชนไม่สนใจ ละเลยประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

- ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาที่ดินสำหรับสำหรับทิ้งขยะไม่มี

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ปัญหาการประสานแผนงานหรือการทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาท้องถิ่นโดยการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่/สวน
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังอำเภอต่างๆ เช่น อำเภอหนองหงส์ อำเภอ นางรอง อำเภอหนองกี่
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตลาด
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๘) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัยในหมู่บ้าน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและส่งเสริมเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงได้ปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งปัจจุบันมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร

และมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล (เดิม) จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของ อบต. แก้ไขปัญหาสนองความต้องการของประชาชนในตำบล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้แก้ไข้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ) จำนวน ๙ อัตรา (ประเภททักษะ) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีตำแหน่งที่ว่างซึ่งสรรหาแล้วแต่ไม่ได้ และมอบหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ดำเนินการแทน ซึ่งผลการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ และผลงานก็ประสบผลสำเร็จ และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงมีความจำเป็นในการปรับลดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างเดิม และตำแหน่งพนักงานจ้างในบางตำแหน่ง เพื่อรองรับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๗ ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร - งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร - งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานทะเบียนอากร ค่าธรรมเนียม และ ค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานทะเบียนอากร ค่าธรรมเนียม และ ค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างบูรณะสภาพ และ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินและประมาณราคา - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ฯ - งานออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างบูรณะสภาพ และ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินและประมาณราคา - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ฯ - งานออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการอนุรักษ์และทำนุบำรุงพุทธศาสนา โบราณวัตถุ โบราณสถาน <u>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานธุรการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการอนุรักษ์และทำนุบำรุงพุทธศาสนา โบราณวัตถุ โบราณสถาน <u>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานธุรการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๕.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม <u>๕.๒ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๕.๓ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๕.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม <u>๕.๒ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๕.๓ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานธุรการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานธุรการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานธุรการ - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกัน และรักษาโรค และศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานธุรการ - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกัน และรักษาโรค และศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีจำนวนเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ้มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นิติกร (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

๑๗. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๙. นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

๒๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๓. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๒๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๖. นักสันทนการ (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๗. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๘. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง	จำนวน ๒ อัตรา
๒๙. ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๓๐. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๓๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๕ อัตรา

(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๓๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๓๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๕. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๗. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

(๗) กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

๓๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๙. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๔ อัตรา
๔๐. คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
๔๑. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๗	๔๙	๕๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๓,๗๗๐	๕๖๔,๘๔๐	๑๔,๕๒๐	๓,๙๖๐	๑๕,๙๖๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๓,๑๒๐	๑๒,๖๐๐

๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๓,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒.	นิติกร (ชก.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๗๐,๖๖๐	๙,๙๖๐	๒,๗๖๐	๑๑,๑๖๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๑,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒,๗๖๐	๑๑,๕๒๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๖๖๐	๒๓๖,๗๖๐	๘,๒๘๐	๒,๒๘๐	๘,๗๖๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๗,๔๔๐	๒,๑๖๐	๘,๗๖๐
๖.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๗๕๐	๓๐๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๑๐,๔๗๐	๑๒,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑๗,๕๕๐	๒๑๑,๔๔๐	๖,๘๔๐	๒,๒๒๐	๙,๐๐๐
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๕,๘๘๐	๑,๘๖๐	๗,๔๔๐
ลูกจ้างประจำ							
๙.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๗๙๐	๒๒๕,๔๘๐	๕,๑๖๐	๑,๘๖๐	๖,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๑๐	๑๓๕,๗๒๐	๔,๘๐๐	-	๕,๕๒๐
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๒๐	-	๕,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๒๓,๔๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๑,๒๘๐	๓,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๒๔,๗๓๐	๒๙๘,๒๐๐	๘,๘๘๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐
๓.	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๕๒๐	๒,๑๖๐	๘,๗๖๐
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๙๖๐	๘,๑๖๐	๑,๙๒๐	๘,๔๐๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๐	๒๐๒,๕๖๐	๖,๔๘๐	๒,๓๔๐	๙,๐๐๐

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๕๓,๖๔๐	๑๑,๑๖๐	๒,๙๔๐	๑๒,๒๔๐
๒.	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๗,๕๖๐	๒,๓๔๐	๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๕๒๐	-	๕,๕๒๐

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๒,๘๒๐	๓๒๘,๙๘๐	๑๐,๐๘๐	๒,๘๘๐	๑๑,๗๖๐
๒.	นักสันทนการ (ปก./ขก.)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๙๖๐	๗,๖๘๐	๑,๙๒๐	๘,๔๐๐
๓.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	-	-	-
๔.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑๖,๑๕๐	๑๙๓,๘๐๐	๗,๒๐๐	-	๗,๘๐๐
๗.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	-	-	-	-	-

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๒๘,๘๕๐	๔๓๕,๘๑๐	๑๐,๘๖๐	๑๔,๐๑๐	๑๓,๖๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	-	๕,๕๒๐

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๖. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๒,๐๔๐	๓๐๗,๒๖๐	๙,๒๔๐	๒,๗๐๐	๑๑,๑๖๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๕๒๐	๒,๑๖๐	๘,๗๖๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๓.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๖,๑๒๐	๑,๘๖๐	๗,๔๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๗. กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๒๒,๔๙๐	๓๑๒,๖๖๐	๑๐,๘๖๐	๒,๒๘๐	๑๒,๑๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๒.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๔	๑๑,๘๑๐	๔๖๖,๘๘๐	๒๐,๑๖๐	-	๒๒,๖๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓.	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑.	๓๒,๙๙๔,๙๖๐ ล้านบาท	๓๔,๖๔๔,๗๐๘ ล้านบาท	๓๖,๓๗๖,๙๔๓ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน

การพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยมีความมุ่งหมาย ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานโดยการสร้างเสริมและพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์และความซื่อตรงของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังทำงานอยู่ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไป องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้.

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยการปกครอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับต้น ระดับกลาง และการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๑.๓ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๖ จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบร้อยและรวดเร็วเป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างดียิ่งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษหรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

๑.๗ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะจนครบ ๒ ปี ๔ ปี หรือ ๖ ปี เป็นต้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๒ จัดให้มีการฝึกและอบรมแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ถึงวิทยาการและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๔ จัดให้มีการฉลองประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวมาร่วมสนุกด้วย เพื่อให้มีความสบายใจและพอใจที่จะทำงานของตนยิ่งขึ้น

๒.๕ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติเพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ที่นำรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาที่จะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏ ให้หมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Selfdevelopment) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานเพื่อหาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศก์ (Orientation) คือ การแนะนำให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบ การปฏิบัติตนตลอดจนหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การสอนงานหรือแนะนำงานเพื่อให้มีความสบายใจให้พ้นจากความวิตกกังวลต่าง ๆ ได้แก่ สอนงาน แนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worforms) การติดตามผล (Follow up)

๓.๔ จัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยถือหลัก Put the right man on the right jop เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความเบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓.๖ กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง

๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานการประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

โดยที่พนักงานส่วนตำบลถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้มาตรฐานสูงสุด นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นสิ่งแรก ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความชัดเจน เรื่องมาตรฐานจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงประกาศคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องยึดถือให้เป็นไปตามหลักการดังนี้

ข้อ ๑. พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นข้าราชการอาชีพ คือทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และจงรักภักดีอุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นคนฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

ข้อ ๒. พนักงานส่วนตำบล ต้องเปลี่ยนค่านิยมเสียใหม่ (ถ้ายังไม่ได้เปลี่ยน) ต้องระลึกว่าเรามีใช้นายของประชาชน เราเป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นน้อง ที่จะร่วมมือกันอย่างจริงจังและเหนียวแน่นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๓. พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้ที่จะตอบสนองนโยบายและแนวทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลของฝ่ายการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบล

ข้อ ๔. พนักงานส่วนตำบลต้องมีความรับผิดชอบต่องค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดมั่นองค์กร ประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดหลักการความเป็นกลางทางการเมือง

ข้อ ๕. พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่รักษากฎหมาย (duty to uphold the law) และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ประชาชนให้ในทุกโอกาส

ข้อ ๖. พนักงานส่วนตำบล ต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (Selflessness) พึงกระทำตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเท่านั้น ไม่พึงใช้ฐานะของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าเรื่องเงินหรือข้อได้เปรียบอื่น เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ครอบครัว หรือเพื่อน หรือให้ประโยชน์หรือข้อได้เปรียบแก่ผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๗. พนักงานส่วนตำบล ต้องมีความมีความซื่อสัตย์ วางตัวเหมาะสม (integrity and propriety) ไม่พึงวางตนให้ก่อความเคลือบแคลงในเรื่องความซื่อสัตย์ทั้งในเรื่องการเงินหรือเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งต้องเลี่ยงการกระทำที่ไม่เหมาะสมไม่ควรทั้งหลาย

ข้อ ๘. พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาความลับของทางราชการ (Confidentiality) พึงดูแลให้การจัดเอกสารที่เป็นความลับทั้งหลาย รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับแต่ละบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ข้อ ๙. พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นผู้พิทักษ์ประโยชน์ (Stewardship) พึงรับผิดชอบในการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง

ข้อ ๑๐. พนักงานส่วนตำบล พึงเคารพบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารและปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นด้วยความเคารพระหว่างกันตลอดเวลา

ข้อ ๑๑. พนักงานส่วนตำบล พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ ตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีควรดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๑๒. พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตัวต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรมเสมอหน้า ยึดหลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย ฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดี หรือโดยการอื่นใดก็ดี ไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์อย่างใดเลย

ข้อ ๑๓. พนักงานส่วนตำบล พึงมีความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน

ข้อ ๑๔. พนักงานส่วนตำบล ต้องรู้จักรักษานิสัย รักษาเกียรติ และรักษาความสามัคคีพร้อมทั้งมีความขยันหมั่นศึกษาวิทยาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า

ข้อ ๑๕. พนักงานส่วนตำบล จะต้องมีความกล้าและเชื่อมั่นในความถูกต้อง เป็นธรรมอีกทั้งมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๖. พนักงานส่วนตำบล จะต้องทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และมีการประสานสัมพันธ์กันได้เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อหนุนสนับสนุนกันไม่ได้ทำลายกัน

ข้อ ๑๗. พนักงานส่วนตำบล จะต้องเร่งกระทำภาระหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยพลัน ด้วยความรู้ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ และด้วยความเมตตาปรารถนาดี

ข้อ ๑๘. พนักงานส่วนตำบล ต้องตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความหมั่นขยัน คือ อุทิศสภาวะกายใจ สร้างสรรค์ผลงานจากพื้นฐานความเจริญที่มีอยู่แล้วให้งอกงามก้าวหน้าและมั่นคงตามลำดับ

ข้อ ๑๙. พนักงานส่วนตำบล ต้องเฉลี่ยเวลาในการปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันกาลทันเวลา

ข้อ ๒๐. พนักงานส่วนตำบล ต้องบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอตามมาตรฐานภาพ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน เช่น ช่วยประชาชน ได้รับความผลสุขเมื่อมีภัยต่าง ๆ ต้องช่วยกันตามที่จะช่วยได้ของหน่วยงาน



ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงตามระบบแห่ง)
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
๓. เอกสารหมายเลข ๑-๔