

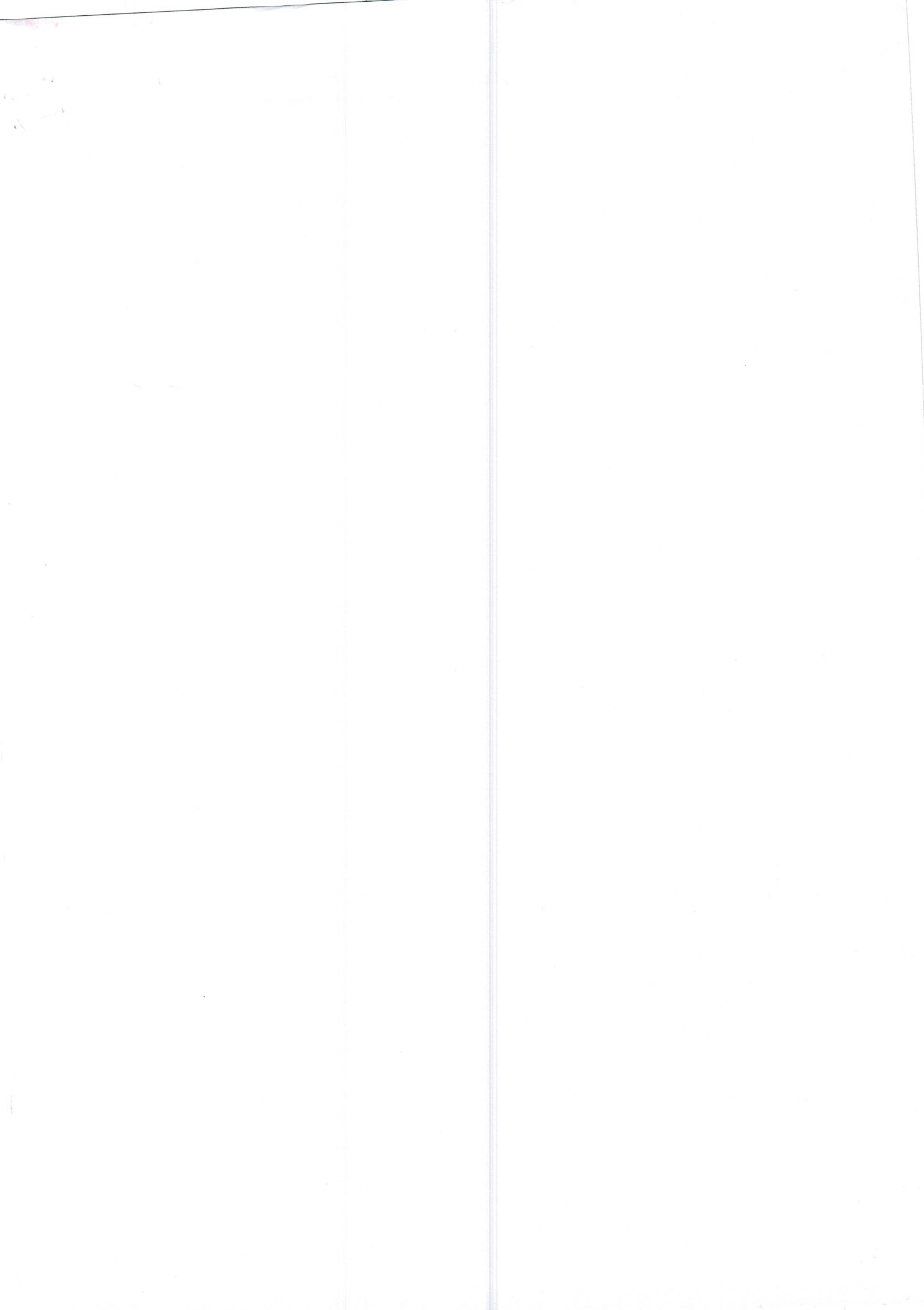


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม
อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๖
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม จัดทำแผนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านหินโงม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น กำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าข้อกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบอาจจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม
- ๑.๒ ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร
- ๑.๓ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง
- ๑.๕ ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่ม

๒) ปัญหาด้านสังคม

๒.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน

- ๒.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๒.๑.๒ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย
- ๒.๑.๓ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- ๒.๑.๔ การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร
- ๒.๑.๕ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ

๒.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๒.๒.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๒.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ

- ๒.๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ๒.๓.๒ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

๒.๔ ด้านยาเสพติด

- ๒.๔.๑ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาเสพติดไม่ทั่วถึง
- ๒.๔.๒ ยาเสพติดแพร่ระบาด

๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ด้านคมนาคม

- ๓.๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนลูกรัง

๓.๒ ด้านสาธารณูปโภค

- ๓.๒.๑ ระบบประปาขาดคุณภาพ
- ๓.๒.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ แหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค

- ๔.๑.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๑.๒ ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ๔.๑.๓ ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๔ ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี

- ๔.๑.๕ ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ
- ๔.๑.๖ ไม่มีครุระบายน้ำและทำนบกั้นน้ำ
- ๔.๑.๗ คู คลอง ขาดการปรับปรุงดูแล

๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๒.๑ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- ๔.๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ๔.๒.๓ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ

๕) ปัญหาด้านสาธารณสุข

๕.๑ ป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ

- ๕.๑.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๕.๑.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ

๖) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ด้านการเมือง การปกครอง

- ๖.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๖.๑.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

๖.๒ ด้านการเมือง-การบริหาร

- ๖.๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๖.๒.๒ งบประมาณในการบริหารจัดการมีจำกัด

๗) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ด้านการศึกษา

- ๗.๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศึกษามีไม่เพียงพอ
- ๗.๑.๒ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
- ๗.๑.๓ สถานศึกษาไม่มีมาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง
- ๗.๑.๔ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม
- ๗.๑.๕ ประชาชนให้ความสำคัญกับการศึกษาน้อย

๗.๒ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๒.๑ ขาดการรณรงค์ฟื้นฟู และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
- ๗.๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี

๘) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ

- ๘.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา
- ๘.๑.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนนริมแม่น้ำลำคลองตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านหินโงม

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ ควบคุมราคาผลผลิต
- ๑.๓ ฝึกอบรมอาชีพให้ผู้มีรายได้น้อย
- ๑.๔ แก้ไขปัญหาการว่างงานในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๑.๕ ก่อตั้งกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๖ สนับสนุนการออมและการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ๑.๗ จัดสรรที่ดินทำกินให้กับประชาชน

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๒.๒ ก่อสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๒.๓ ฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชนหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ รณรงค์ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับปัญหาติดการพนัน
- ๒.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๒.๖ ต้องดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๒.๗ จัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการชุมชน

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างถนนระหว่างหมู่บ้านเพื่อการสัญจรไปมาสะดวกขึ้น
- ๓.๒ ก่อสร้างระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๓.๓ ออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขินให้สามารถระบายน้ำได้สะดวกในฤดูฝนเพื่อป้องกันน้ำท่วม และสามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ๔.๒ จัดหาน้ำสะอาดไว้เพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ จัดระบบการบริการสาธารณสุขและอนามัยให้ทั่วถึง
- ๕.๒ รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ๕.๓ จัดให้มีหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึง

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๖.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๓ จัดประชุมอบรม สัมมนา แก่ผู้บริหารสมาชิก พนักงาน

๖.๔ รณรงค์ไม่ให้ซื้อสิทธิ์ขายเสียง

๖.๕ พัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานจัดการองค์กร

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ก่อสร้างสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน

๗.๓ แก้ไขปัญหาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๔ อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ รณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ รณรงค์ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกในการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๙. ความต้องการด้านอื่นๆ

๙.๑ จัดให้มีระบบป้องกันน้ำท่วม และป้องกันภัยธรรมชาติ

๙.๒ ให้มีระบบในการประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกันสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ยังเน้นให้ประชากรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุกกลุ่ม ทุกวัย นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ในด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และยังสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- (๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกันร่วมกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากทำให้ง่ายแก่การบริหาร
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ
๓. การเมืองในพื้นที่มีความขัดแย้งน้อย ประชาชนส่วนใหญ่อยู่กันแบบเครือญาติ
๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๕. พื้นที่ตำบลบ้านหินโงมเป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม เป็นองค์กรขนาดกลาง พนักงานและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรมีจำนวนไม่มากและเป็นคนในพื้นที่ รู้จักสภาพแวดล้อมในพื้นที่เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงมเป็นองค์กรขนาดกลาง งบประมาณรายได้น้อยและมีจำกัด
๒. พนักงานและเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึงในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
๔. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. คู่มือและอุปกรณ์ ไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะ

๓. เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้
๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๗. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “โครงการเศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ
๙. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาวะทางเศรษฐกิจในประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. สภาวะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง
๔. ชุมชนและประชาชนขาดความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภค และการแต่งกายมากขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงมจะดำเนินการ ประกอบด้วย

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ด้านการส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. ด้านการส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. ด้านการสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มจำนวนมากในส่วนกองคลัง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งจำนวนประชากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองคลังและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ตั้งกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขภิบาล - งานผังเมือง 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขภิบาล - งานผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานการศึกษา -งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานพัฒนาสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและผู้สูงอายุ 	<p>๔.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานการศึกษา -งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานพัฒนาสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและผู้สูงอายุ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								มีผู้ครองตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักงานปลัด								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ขยะ) ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานประจำรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม/เปลี่ยนแปลง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ/เปลี่ยนแปลง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทั่วไปชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ทั่วไปปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู คศ. ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง มติ ก ๘/๒๕๖๐
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
พนักงานส่วนตำบล								
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รวม		๔๙	๕๒	๕๒	๕๒	-๒,+๕		

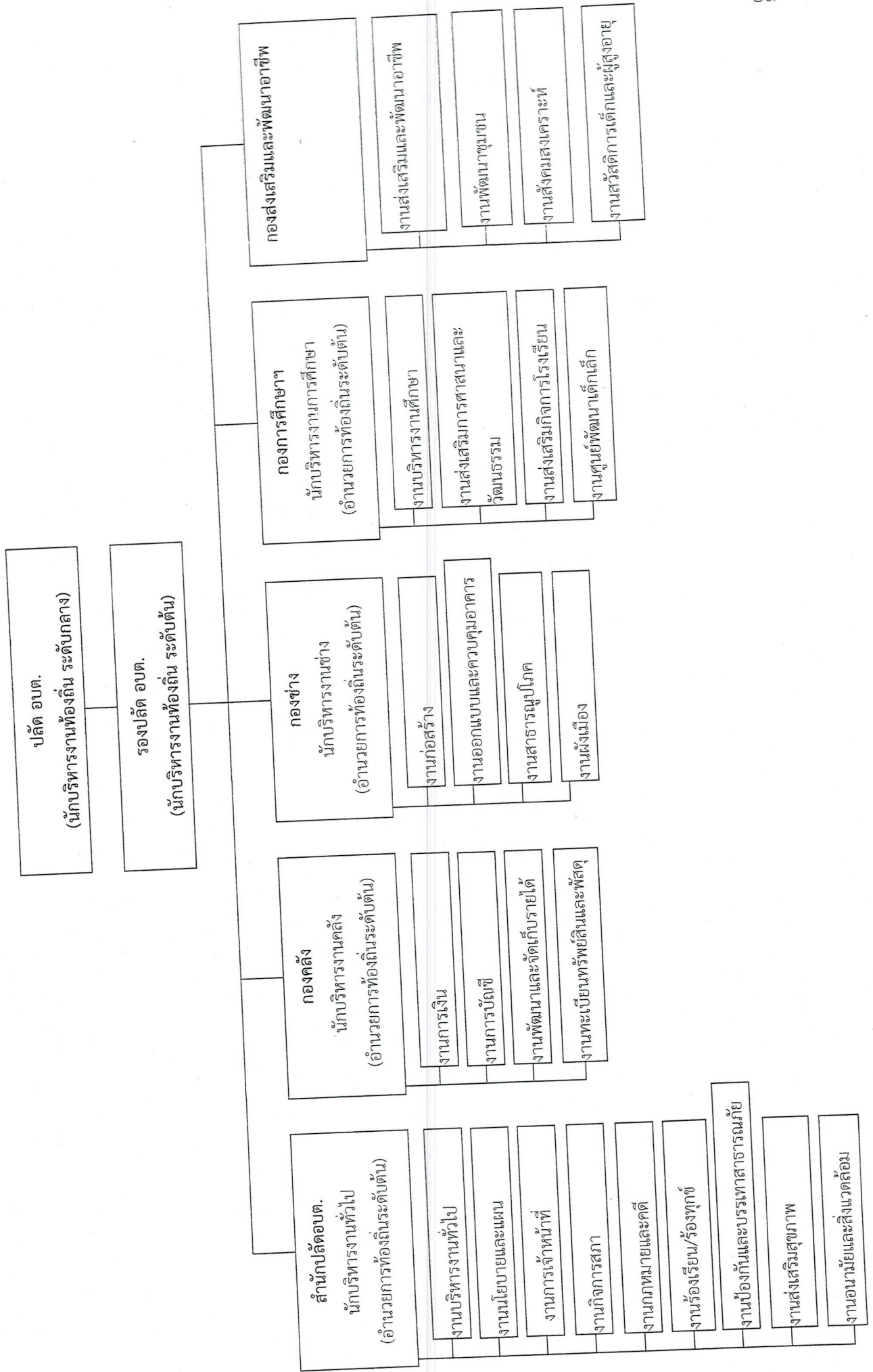
๘. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราที่แต่งตั้ง			อัตราที่เกษียณ			ค่าใช้จ่ายที่เกษียณ(๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับต้น)	ปล.ท.๓	๑	๑	๔๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับต้น)	ต.น	๑	๑	๓๘,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓	สำนักปลัด (๑๑)	ต.น	๑	๑	๓๖,๖๕๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔	นักบริหารระดับต้น	ต.น	๑	๑	๒๕,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕	นักบริหารระดับต้น	ต.น	๑	๑	๒๕,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖	นักวิชาการระดับต้น	ต.น	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๗	นักวิชาการระดับต้น	ต.น	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๐	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการระดับต้น		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๕	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๖	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๗	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๘	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๙	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๐	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๑	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒	กองคลัง (๑๔)	ต.น	๑	๑	๕๐,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการระดับต้น	ป.๓/๓	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๔	เจ้าพนักงานขับรถ	ป.๓/๓	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๕	เจ้าพนักงานขับรถ	ป.๓/๓	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๖	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการระดับต้น	ต.น	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๘	พนักงานขับรถ	ป.๓/๓	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

ที่	ผู้ขาย	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม
๓๑	ผู้ขายช่างไฟฟ้า	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	
๓๒	พนักงานสนับสนุนประจำ	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๓	กองการศึกษาฯ	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๖	พนักงานจ้าง	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๔๐	คนงานทั่วไป	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๔๑	กองส่งเสริมและพัฒนากาชีพ (๓๗)	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
๔๒	นักพัฒนาชุมชน	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
(๕)	รวม	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
(๖)	ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓	๓๓๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		

หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๓๕๕,๐๐๐ บาท = (๒๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + (๒๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๒๕,๕๐๐,๐๐๐ + ๒๕,๕๐๐,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๖,๕๖๖,๕๖๕ บาท = (๒๖,๕๖๖,๕๖๕ x ๕%) + (๒๖,๕๖๖,๕๖๕ x ๕%) = ๑๓,๒๘๓,๒๘๒ + ๑๓,๒๘๓,๒๘๒
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔,๖๖๖,๕๖๕ บาท = (๒๖,๕๖๖,๕๖๕ x ๕%) + (๒๖,๕๖๖,๕๖๕ x ๕%) = ๑๓,๒๘๓,๒๘๒ + ๑๓,๒๘๓,๒๘๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินงึม อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๑	ปลัด อบต./รองปลัด อบต. นางนภัสรัญช ชูชื่น	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๖๓,๐๐๐
๒	นายสยามภท บองกระโทก	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐	-	๔๓๗,๕๐๐
๓	สำนักงานปลัด นางสาวนริชา สมใจ	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๕๐	-	๔๐๔,๖๕๐
๔	นางสาวกิติพร กระจกลาม	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	นางสาวนิตินันท์ สดางคังจันทร์	ป.โท(ร.บ.ม.)	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	๓๓๖,๓๖๐
๖	นายฤกษ์ณะ นาทองบ่อ ว่าง	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	๒๕๓,๖๘๐
๗	นางสาวพัชรพรรณ จันทร์บวร ว่าง	ป.ตรี (สาธารณสุข)	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นายอรุณพงษ์ ศรีวิลาศ ว่าง	ป.ตรี (สาธารณสุข) ปวส.ช่างกล ว่าง	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปก. ปง.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปก. ปง.	๑๘๐,๗๒๐ ๑๓๘,๑๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐ ๑๓๘,๑๒๐
๑๐	พนักงานจ้าง นางสาวสุภาวดี ภูผาลี นายอัมรินทร์ พึ่งน้อย นางสาวอำพร พันลำกัณฑ์ นายพลวัฒน์ สมใจ	ป.ตรี(การจัดการ) ป.ตรี(การจัดการฯ) ปวช.(ช่างยนต์) ปวช.(ช่างยนต์)	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๑	นายพิจิตร เสียวเสียว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑๘๗,๒๐๐	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๒	นายพิชิต เสียวเสียว	ป.ตรี	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐	-	๑๔๘,๘๐๐
๑๓	นายพิชิต เสียวเสียว	ป.ตรี	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๔	นายพิชิต เสียวเสียว	ป.ตรี	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๕	นายพิชิต เสียวเสียว	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๔,๑๖๐	-	๑๖๔,๑๖๐
๑๖	นายพิชิต เสียวเสียว	ม.๓	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๑๕,๐๘๐	-	๑๑๕,๐๘๐

๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายกันแก้ว เหล่าอ้อ	ปวช.(เกษตร)		พนักงานจ้าง คนงานทั่วไป		พนักงานจ้าง คนงานทั่วไป		นักการภารโรง คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสุกัญญา มุสิกขันธ์	ปวช.(ธุรกิจการค้า)		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสุวิชัย อสการาช	ม.๖		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายทองลั่นวัน จันทร์ณัฒน์	ป.๖		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสุนทร ศรีธรรม	ป.๖		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายธนทร์ ยวดทอง	ม.๖		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายจิรภัฏ โสภักษ์	ม.๖		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๔	กองคลัง นางสาวสุพิชรา จัดสนาม	ป.โท (บัญชี)		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗๓-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗๓-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗๓-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ตำแหน่ง	๕๐๙,๓๒๐		๕๕๑,๓๒๐
๒๕	ว่าง	ว่าง		เจ้าพนักงานการเงิน เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		เจ้าพนักงานการเงิน เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		เจ้าพนักงานการเงิน เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		ป.ง./ช.ก.	-		เพิ่ม/เปลี่ยนแปลง ยุบ/เปลี่ยนแปลง
๒๖	นางสาวโรรัตน์ บุญเกตุ	ป.ตรี	ว่าง	เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	ป.ง./ช.ก.	๒๐๓,๐๕๐		ว่างเต็ม
๒๗	ว่าง	ว่าง		เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ป.ง./ช.ก.	๒๘๗,๙๐๐		ว่างเต็ม
๒๘	พนักงานจ้าง นางสาวปวีชญา พิพนนอก	ปวส.(บัญชี)		ผ.ศ.เจ้าพนักงานการเงิน		ผ.ศ.เจ้าพนักงานการเงิน		ผ.ศ.เจ้าพนักงานการเงิน		-	๑๕๓,๐๕๐		กำหนดเพิ่ม
๒๙	-	-		ผ.ศ.เจ้าพนักงานพัสดุ		ผ.ศ.เจ้าพนักงานพัสดุ		ผ.ศ.เจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๕๓,๕๒๐		กำหนดเพิ่ม
๓๐	นางสาวดิเรนทร์ ศรีรงค์อม	ป.ตรี		ผ.ศ.เจ้าพนักงานพัสดุ		ผ.ศ.เจ้าพนักงานพัสดุ		ผ.ศ.เจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๕๓,๕๒๐		กำหนดเพิ่ม
๓๑	-	-		ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ตำแหน่ง	๕๐๒,๗๒๐		ว่างเต็ม
๓๒	นายสุวิชัย เพิ่งวงศ์	ป.ตรี(วท.บ.)	ว่าง	ผู้อำนวยการช่าง นายช่างโยธา	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง นายช่างโยธา	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง นายช่างโยธา	๗๓-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ป.ง./ช.ก.	๒๘๗,๙๐๐		ว่างเต็ม
๓๓	ว่าง	ว่าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	๑๕๓,๕๒๐		ยุบเลิก
๓๔	พนักงานจ้าง นางสาวลัดดา เหล่าพร	ปวส	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานผลิตน้ำประปา		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานผลิตน้ำประปา		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานผลิตน้ำประปา		-	๑๓๘,๐๐๐		ว่างเต็ม
๓๕	ว่าง	ว่าง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	๑๕๕,๒๕๐		ว่างเต็ม
๓๖	ว่าง	ว่าง		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		-	๑๕๕,๒๕๐		ว่างเต็ม
๓๗	นายสุริยา คำบุญย้อย	ปวช.(คอมพิวเตอร์)		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		-	๑๕๕,๒๕๐		ว่างเต็ม

๓๘	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ป.โท (บริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๔๒,๐๐๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๕,๗๒๐
๓๙	นางสาววิรัชญา จันทบุตรี	ป.ตรี(การศึกษาศา)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	-	๓๐๕,๕๕๒๐	-
๔๐	นางณิชนันท์ เหล็กโต	ป.ตรี(การศึกษาศา)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	-	๓๒๐,๒๘๐	-
๔๑	นางดวงใจ สารศิริ	ป.ตรี(การศึกษาศา)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	-	๓๐๗,๓๒๐	-
๔๒	นางบุญลักษณ์ พันธุ์ช้อง	ป.ตรี(การศึกษาศา)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๒)	-	๒๕๕,๒๕๐	-
๔๓	นางสาววิไลวรรณ ศรีร้อยพราว	ป.ตรี(การศึกษาศา)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๑)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๑)	-	๒๓๘,๘๐๐	-
๔๔	นางพัชราภรณ์ เสียวเสียว	ป.ตรี(การศึกษาศา)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๑)	๗๓-๓-๐๘-๖-๐๐๘๕๓๓-๐๐๑	ครู (คศ.๑)	-	๒๓๘,๘๐๐	-
๔๕	นางกัญญา	ว่าง	-	ครู	-	ครู	-	-	ว่างเต็ม ๒
๔๕	นางพนมรัตน์ นิลทะเล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๕๒๐	๑๔๓,๕๕๒๐
๔๖	นางพรพรรณ โคตรกระพี้	ป.ตรี(การศึกษาศา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐
๔๗	นางสาวกาญจนา บุญรอด	ป.ตรี(การศึกษาศา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๔,๐๔๐	๑๖๔,๐๔๐
๔๘	นางพรพิมล พงษ์พงษ์	ป.ตรี(การศึกษาศา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐
๔๙	นางประคอง คำนาคี	ป.ตรี(การศึกษาศา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๕๒๐	๑๓๐,๕๒๐
๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๒	กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	ป.ตรี(บัญชี)	๗๓-๓-๑๗-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๗๓-๓-๑๗-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น