



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โทร/โทรสาร. ๐๓๒-๕๗๖๒๘๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑.	หลักการและเหตุผล.....	๑
๒.	วัตถุประสงค์.....	๒
๓.	ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔.	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น....	๑๓
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๙
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๓๕
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๓๕
๘.	โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๓๕
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๔๘
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๕
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๔
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๒
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๓

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ที่ ๑๐๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบுவ่างคร่าวๆความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น ง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลอ่าวน้อยเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลว่าน้อย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน ส่งเสริมทำนุบำรุงไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

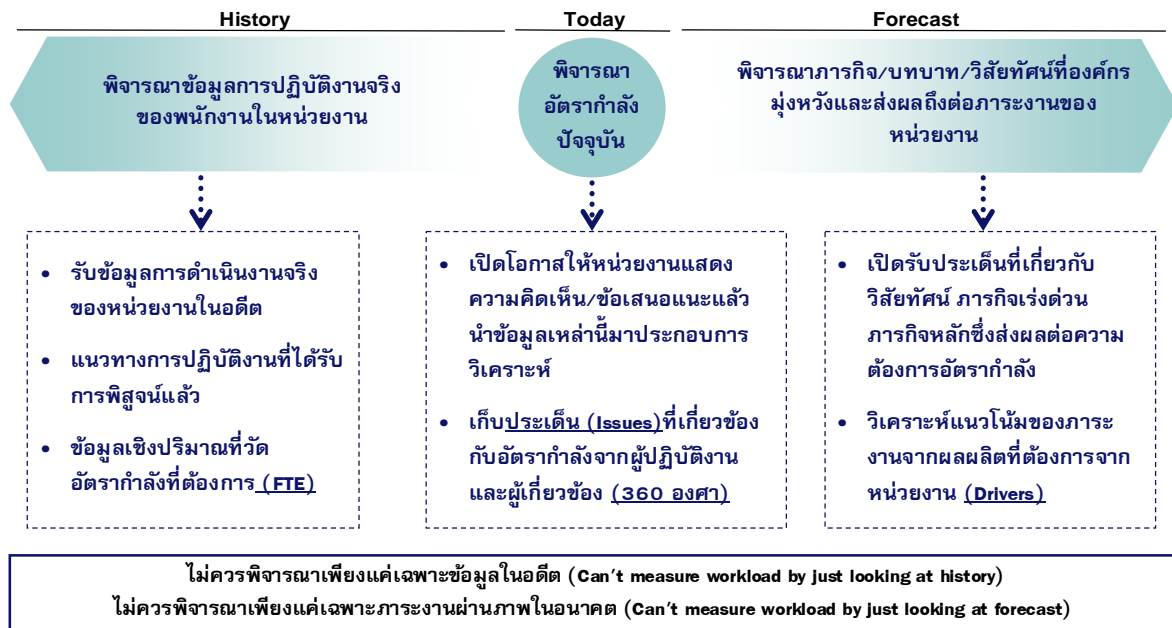
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี่ยงชีพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานให้คำปรึกษา แนะนำ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการเกษตร งานส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและป้องกันโรคจากสัตว์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

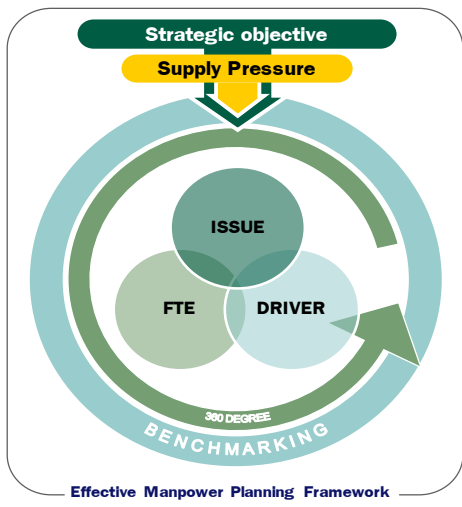
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านศึกษาศาสตร์ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ให้บริการการเรียน การสอน เป็นไปตามมาตรฐานแก่เด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง

มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ต่อก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- ✓ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- ✓ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

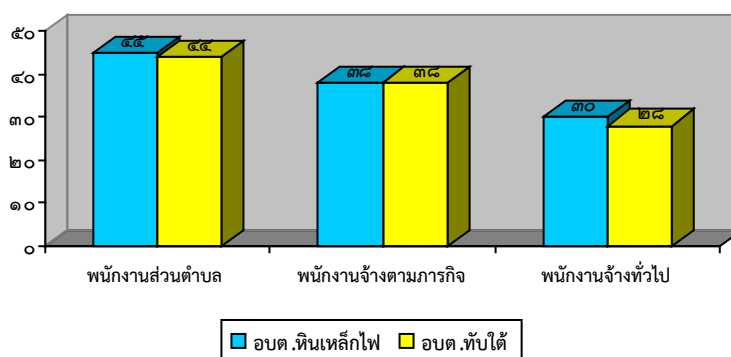
➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

➤ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

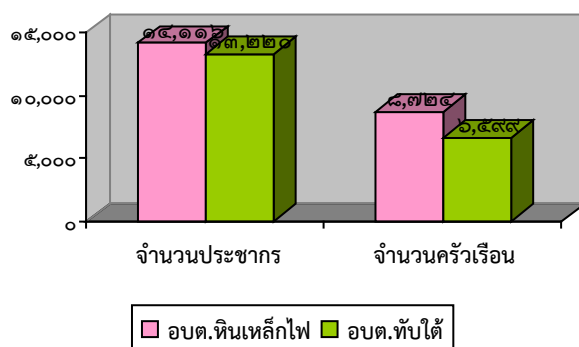
➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ รองนายกองการบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๘ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะใกล้เคียงกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังคน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราประชากร



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ กับองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ที่อยู่ใกล้เคียงกัน จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๖ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรในพื้นที่ ๑๔,๑๑๖ คน ๘,๗๒๔ ครุว์เรือน มีพื้นที่รวมประมาณ ๙๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๙,๓๗๕ ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรในพื้นที่ ๑๓,๒๒๐ คน ๖,๕๔๔ ครุว์เรือน มีพื้นที่รวมประมาณ ๑๓๙.๐๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๖,๙๓๗ ไร่ มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบและจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน แต่สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีจำนวนประชากรและครุว์เรือนมากกว่า และอัตรากำลังคนก็ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จึงยังคงมีความจำเป็นต้องกำลังคนเพิ่ม แต่ด้วยยังมีบางตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแล้วนั้น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง อาจทำให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลหินเหล็กไฟ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๒.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๖ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ให้สอดคล้องกันทำ

ให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีพื้นที่ ทั้งหมด ๙๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๙,๓๗๕ ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๖ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๑๓,๙๗๘ คน ๘,๕๘๗ ครัวเรือน มีอาณาทิศเหนือติดต่อกับอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ทิศใต้ติดต่อกับตำบลทับใต้ ทิศตะวันออกติดต่อกับเทศบาลเมืองหัวหิน ทิศตะวันตกติดต่อกับเทศบาลตำบลหนองพลับ ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีภูเขาอยู่ด้านทิศเหนือ ดินมีลักษณะเป็นดินปนทราย มีแหล่งน้ำผิวดินอยู่เป็นบางพื้นที่เหมาะแก่การเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตน ประกอบกับการประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของ

ประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้าน มาวิเคราะห์และสรุปผล ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยึดตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น องค์กรการบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. นโยบายด้านการเมือง

(๑) เทินทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน

(๓) สร้างความสัมพันธ์อันดี ร่วมมือ ร่วมใจ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และบังเกิดความผาสุกแก่ประชาชน

๒. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

(๑) บริหารงานภายใต้การมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา” คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพ และใช้กฎหมาย และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

(๒) ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริการประชาชน รวมทั้งการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๓) บริหารจัดการให้มีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจในการจัดระบบการบริการสาธารณะให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็วต่อเนื่องและบังเกิดผลดีต่อประชาชน

(๔) ปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ให้มีประสิทธิภาพและสามารถจัดเก็บภาษีให้ทั่วถึง ถูกต้อง รัดกุม ให้เป็นธรรมมากที่สุด ในรูปแบบปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ หรือวิธีการจัดเก็บรายได้ โดยใช้แผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินเป็นหลัก

(๕) เสริมสร้างค่านิยมที่ดีงามให้แก่บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ยึดถือและปฏิบัติทั้งนี้ตามหลักการ และแนวทางในประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๓.๑ ด้านสังคมสงเคราะห์และสาธารณสุข

(๑) ส่งเสริมและดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส โดยรับผิดชอบการบริหารงานด้านสวัสดิการชุมชนให้กับประชาชน เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยผู้ด้อยโอกาส เบี้ยยังชีพคนพิการ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยโรคเอดส์ ฯลฯ

(๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกัน และควบคุมโรคให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

(๓) ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชนในวัยต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยเข้าร่วมกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นและสนับสนุนกิจกรรมคุ้มครอง และสร้างเสริมสุขภาพให้ประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี

(๔) จัดให้มีระบบการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉิน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

(๕) พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณ

(๖) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและสามารถให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง โดยจัดให้มีศูนย์สาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน

๓.๒ ด้านการศึกษาและกีฬา

(๑) การพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอากอยู่

(๒) การบริหารและจัดการศึกษาของท้องถิ่นในอนาคตให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ โดยการศึกษาข้อมูลเตรียมความพร้อมในการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

(๓) สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้กับโรงเรียนในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ในกลุ่มเป้าหมายตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา และสอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเน้นให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้อิสระในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา

(๔) สนับสนุนให้ประชาชนที่พ้นวัยเรียนได้รับการศึกษานอกกระบบให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของท้องถิ่น การถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ และอาชีพต่าง ๆ จากบุคลากร นักวิชาการ ผู้มีความรู้และประสบการณ์โดยตรง และทางด้านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือเรียน ตำราเรียน

(๕) ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย ให้มีมาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

(๖) จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านการจัดการ เพื่อส่งเสริมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ให้มากขึ้น

(๗) จัดให้มีการรณรงค์และการเผยแพร่ความรู้ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน ประชาชนรัก การกีฬา การออกกำลังกาย และการนันทนาการอย่างต่อเนื่อง

(๘) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างบ้าน สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน

๓.๓ ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี

(๑) สนับสนุนส่งเสริม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่มีคุณค่าของท้องถิ่น โดยการจัดกิจกรรม การส่งเสริมวัฒนธรรม การละเล่น ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่ ให้แพร่หลายกลายเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปอย่างทั่วถึง

(๒) ส่งเสริมการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมในท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้แพร่หลาย ให้คงอยู่เป็นมรดกสืบทอดไปสู่คนรุ่นหลังในรูปแบบการสนับสนุนด้านการดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยของท้องถิ่นให้แพร่หลายในเด็กเยาวชน ประชาชนทั่วไป ในรูปแบบการจัดกิจกรรม นิทรรศการ ภูมิปัญญาไทยท้องถิ่น

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

โดยจะเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน โดยยึดหลักความพอเพียง และส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมตัว การรวมกลุ่มของชุมชน ให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพที่มีในรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหา เสนอแนะ รับฟังปัญหาในการพัฒนาท้องถิ่นทุกระดับ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน โดยเฉพาะการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้า OTOP ให้ได้มาตรฐาน เพื่อเพิ่มมูลค่า และรายได้ให้แก่ประชาชน

(๔) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ การจัดการ การตลาด ให้ประชาชนในท้องถิ่นในรูปแบบการฝึกอบรม การสัมมนา การจัดทัศนศึกษาดูงานด้านการอาชีพทั้งโดยตรงจากบุคลากร นักวิชาการผู้มีความรู้และประสบการณ์

๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จะพัฒนาตำบลหินเหล็กไฟให้เป็นตำบลน่าอยู่ โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอยระบบบำบัดน้ำเสีย

(๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศร่วมกับชุมชน โดยสนับสนุนและเร่งรัดให้มีการปลูกต้นไม้ และรักษาความสะอาดสองข้างทางหลวงที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ รมณรงค์กำจัดสิ่งปฏิกูลอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง รมณรงค์กำจัดและควบคุมมลภาวะสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ซึ่งมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชน ประชาชน ชุมชน องค์กรในการอนุรักษ์ ป่าฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยสนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ประชาชน ชุมชน องค์กรในท้องถิ่นทุกระดับในการเชื่อมโยงและประสานเครือข่ายกับภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

(๓) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าการใช้พลังงานทดแทนและฟื้นฟูทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของชุมชน

(๔) สนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเพื่อระบบการจัดการมลพิษหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

(๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระตุ้นให้ประชาชน ชุมชน องค์กรในท้องถิ่นทุกระดับ ร่วมกันดูแลและพิทักษ์ เฝ้าระวังและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น

(๖) ส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรลดการใช้สารเคมี

๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) พัฒนาและปรับปรุง ขยายระบบการให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อาทิ การขยายไฟฟ้า ขยายเขตประปา ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต รวมทั้งมีแผนบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคโดยรวม

(๒) พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล

(๓) ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่เร่งด่วน ตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

๗. นโยบายด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๑) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและเพียงพอพร้อมใช้งานป้องกันได้ตลอดเวลา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ทางภาครัฐและเอกชน เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๓) จัดทำแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟเป็นประจำทุกปี ให้สอดคล้องกับความเจริญขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งยังสามารถประสานการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) จัดให้มีการฝึกซ้อมแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน แผนป้องกันอัคคีภัย และแผนอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นตามความเหมาะสมตามกำลังความสามารถด้านงบประมาณเป็นประจำทุกปี

วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน มุ่งมั่นพัฒนาเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาและสังคม
๒. การด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาด้านส่งเสริม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

สามารถแยกเป็นแต่ละยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

พันธกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟและโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลตามอำนาจหน้าที่ให้สามารถยกระดับการศึกษาได้ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาวัฒนธรรมประเพณี

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส พัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งชุมชน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันโรคให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น พัฒนาการให้ระบบบริการด้านสาธารณสุข พัฒนาและปรับปรุงสถานกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย

- พัฒนาการจัดการสาธารณสุข เสริมสร้างศักยภาพสาธารณสุขภายในตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยภายในตำบล

เป้าประสงค์

- สามารถยกระดับการศึกษาภายในตำบลหินเหล็กไฟ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง รวมทั้งมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง

- ประชาชนได้รับการให้บริการสาธารณสุขภายในตำบลอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรงลดการเจ็บป่วย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

๒. ผลสัมฤทธิ์ทางการตรวจการประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟผ่านการประเมินจาก (สมศ.)

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้รับการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนเพียงพอทุกปี

๔. ร้อยละของประชาชนในตำบลเข้าร่วมกิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีเพิ่มขึ้น

๕. จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป

๖. จำนวนประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ

๗. จำนวนประชาชนได้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

๘. จำนวนผู้พิการมีกำลังใจในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม

๙. จำนวนกลุ่มอาชีพสตรีเพิ่มขึ้น

๑๐. จำนวนครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในครอบครัว

๑๑. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด

๑๒. จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับการเพิ่มพูนศักยภาพ

๑๓. จำนวนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้สาธารณสุข

๑๔. จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข

๑๕. ร้อยละของประชาชนเจ็บป่วยน้อยลง

๑๖. จำนวนประชาชนที่ได้รับตรวจโรคเรื้อรัง

๑๗. จำนวนประชาชนทราบถึงสิทธิของผู้บริโภค

๑๘. จำนวนสิ่งก่อสร้างอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมสุขภาพประชาชนเพิ่มขึ้น

๑๙. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประชาชน

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. จำนวนกลุ่มอาชีพสตรีในตำบลหินเหล็กไฟเพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาศักยภาพ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้	๑. จำนวนครอบครัวที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ครอบครัว
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑. ร้อยละของเยาวชนและประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
๔. พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึงและเพิ่มรายได้แก่ประชาชนส่งเสริมอาชีพตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง	๑. จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านการประกอบอาชีพด้านเกษตรโดยยึดหลักความพอเพียง ๒. จำนวนเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากกลุ่มอาชีพที่เป็นอาชีพเสริม
๕. พัฒนาคูณภาพการศึกษาในระบบและนอกระบบให้ได้มาตรฐานการศึกษาและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษากายนอกของ สมศ. ๒. จำนวนกิจกรรมที่จัดการศึกษา ๓. จำนวนสื่อการเรียนมุ่งเน้นการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๔. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนเพียงพอ
๖. พัฒนาอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ร้อยละของประชาชนในตำบลเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีเพิ่มขึ้น
๗. พัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง	๑. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ๒. จำนวนสนามกีฬา รวมถึงศูนย์ออกกำลังกายเพิ่มขึ้นในตำบล ๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประชาชน ๔. จำนวนประชาชนที่ใช้เวลาว่างกับการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น
๘. พัฒนาสนับสนุนงบประมาณในการควบคุมโรคให้กับสถานอนามัยตำบลหินเหล็กไฟตลอดจนร่วมออกปฏิบัติ	๑. จำนวนผู้ป่วยโรคติดต่อและไม่ติดต่อลดน้อยลง
๙. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คุ่มครองเด็กและเยาวชนและการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๑. จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น ๒. จำนวนผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น ๓. จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น ๔. จำนวนผู้พิการที่ได้รับการเยี่ยมเยียนให้กำลังใจ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑๐. แนวทางพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณสุข การป้องกัน ระวัง ควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	๑. จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับการอบรมศึกษาดูงาน ๒. จำนวนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หินเหล็กไฟที่ได้รับการฝึกอบรมสาธารณสุข ๓. จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาไข้เลือดออก หรือโรคอุบัติใหม่ อุตติซ้ำ ๔. ร้อยละของประชาชนมีการเจ็บป่วยลดลง ๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับการตรวจคัดกรองโรคเบาหวาน ความดันโลหิต ๖. จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิคุ้มครองผู้บริโภค

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักงานปลัด
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสวัสดิการและสังคม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

พันธกิจ

- พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร ส่งเสริมการวางแผนการผลิตสินค้าด้านการเกษตร และเพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมอาชีพให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพแก่ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวต่อไป
- พัฒนาด้านข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจ การตลาด ให้กับเกษตรกร เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

- เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลิตผลสินค้าการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพพร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
๒. จำนวนประชาชนได้รับความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. จำนวนครัวเรือนเข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์เศรษฐกิจ การตลาด	๑. จำนวนประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบ ยั่งยืน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพ และ การเกษตรที่ปลอดภัย	๑. จำนวนประชาชนผลิตปุ๋ยแบบชีวภาพใช้เอง สามารถลดต้นทุนการผลิต
๓. การพัฒนาด้านการให้ความรู้ การถ่ายทอด เทคโนโลยีการแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลการผลิต ทางการเกษตร	๑. จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านการ ประกอบอาชีพด้านเกษตรโดยยึดหลักความพอเพียง
๔. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่ มั่นคง และมีรายได้เพิ่มขึ้นตามกระบวนการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. จำนวนครัวเรือนได้รับการส่งเสริมในการน้อมนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน ทำให้รายจ่ายลดลง ๒. จำนวนเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากกลุ่มอาชีพที่เป็นอาชีพเสริม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานครอบคลุมทั่ว ทั้งตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคม พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำ ก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ รวมทั้งมีแผนการบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคโดยรวม

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบล การสัญจรมีการปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ปรับปรุงแหล่งน้ำในตำบล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้า และประปาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้สามารถใช้ในการสัญจรไป-มา อย่างสะดวก รวดเร็ว และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้แหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐานมั่นคง	๑. จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้างเพิ่มขึ้น ๒. จำนวนถนนที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซมให้ดีขึ้น
๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการ ไฟฟ้า ประปา	๑. จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าประปา ๒. จำนวนเสียงตามสายของหมู่บ้านที่รับการซ่อมแซม ๓. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ได้รับการซ่อมแซมและจำนวนติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๓. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภคบริโภคให้สอดคล้องกับแผนป้องกันอุทกภัย	๑. จำนวนประชากรได้ใช้น้ำเพื่อการอุปโภค และเกษตร ๒. จำนวนแหล่งน้ำที่มีการขุดลอก

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ

- พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟมีการจัดสรรทรัพยากร ทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้นพัฒนากระบวนการทำงานทำให้การพัฒนาการจดทะเบียนได้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น
๒. จำนวนประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๓. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และศึกษาดูงาน
๔. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์การทุกปี
๕. จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ขั้นตอนให้บริการด้านการจดทะเบียนภาษี
๗. ร้อยละของแนวเขตที่ดินชัดเจน

๘. ร้อยละของประชาชนได้รับทราบผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง
๙. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการ
๑๐. จำนวนช่องทางการให้บริการประชาชนด้าน website มากขึ้น

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. แนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร และองค์กรให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และจัดศึกษาดูงาน
๒. การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	๑. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น ๒. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมประชาคมเพื่อจัดทำแผนท้องถิ่น ๓. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมประชาคมแผนชุมชน ๔. ร้อยละของ อสม. ที่เข้าร่วมแผน อสม.
๓. พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ ด้านการเมืองแก่บุคลากรและผู้นำท้องถิ่นทุกรูปแบบ	๑. จำนวนการจัดอบรมด้านการเมืองในระบบอบช. ๖๐ คนขึ้นไป ๒. จำนวนบูรณาการการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่การปฏิบัติงาน และการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์กรทุกปี
๕. การพัฒนาจัดเก็บรายได้ของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	๑. ขั้นตอนการให้บริการด้านการจัดเก็บภาษี
๖. การพัฒนาหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี	๑. ร้อยละของประชาชนได้รับความพึงพอใจ ๒. ร้อยละของประชาชนได้รับทราบผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง ๓. ประชาสัมพันธ์งาน อบต.
๗. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบและกระบวนการทำงานให้ทันสมัย	๑. งานมีความชัดเจนมากขึ้น
๘. การพัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้แก่ประชาชนผู้มารับบริการ	๑. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการ
๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริการประชาชน	๑. ร้อยละของปริมาณงานมากขึ้น ๒. มีช่องทางการให้บริการประชาชนด้าน website มากขึ้น ๓. เพิ่มจุดการให้บริการ Internet สำหรับประชาชนทั่วไป

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักงานปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพันธกิจ

- ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์กำจัดควบคุมสภาวะแวดล้อมกำจัดสิ่งปฏิกูลรักษาความสะอาดสองข้างทาง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน และให้ความสำคัญกับแหล่งน้ำ รวมถึงการปลูกต้นไม้และรักษาหน้าดินไม่ให้พังทลาย

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของประชากรมีความรู้ในด้านการอนุรักษ์ดินและปรับปรุงสภาพดิน
๒. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของจำนวนประชากรรู้จักพืชพลังงานทดแทน
๔. ร้อยละของจำนวนประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. ร้อยละของจำนวนประชากรเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ร้อยละของจำนวนประชากรให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะมูลฝอย

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนานุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่	๑. ร้อยละของประชากรมีความรู้ในด้านการอนุรักษ์ดิน ๒. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละของจำนวนประชากรรู้จักพืชพลังงานทดแทน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒. การพัฒนาสร้างจิตสำนึก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ร้อยละของจำนวนประชากรเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาจัดระบบจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน	๑. ร้อยละของจำนวนประชากรให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะมูลฝอย ๒. จำนวนครัวเรือนการให้บริการเก็บขยะเพิ่มขึ้น ๓. จัดหาขยะให้เพียงพอต่อปริมาณขยะในครัวเรือน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจ

- ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งมีมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการช่วยเหลือด้านภัยธรรมชาติ
๒. มีจุดตั้งบริการประชาชนลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลรับแจ้งเหตุ ๒๔ ชั่วโมง
๓. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม อปพร.
๔. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟป่าและอัคคีภัย

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขป้องกัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมการให้ความรู้ การอบรม ให้ประชาชนให้ท้องถิ่น อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการช่วยเหลือด้านภัยธรรมชาติ ๒. มีจุดตั้งบริการประชาชนลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลรับแจ้งเหตุ ๒๔ ชั่วโมง ๓. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม อปพร. ๔. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟป่าและอัคคีภัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักงานปลัด

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีจุดเด่น คือ เป็นพื้นที่ราบสูง มีภูเขาอยู่ด้านทิศเหนือ ดินมีลักษณะเป็นดินปนทราย มีแหล่งน้ำผิวดินอยู่เป็นบางพื้นที่เหมาะแก่การเกษตรกรรม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ทั้งพืชไร่พืชสวนมากมาย เช่น สับปะรด ยางพารา อ้อย ปาล์ม น้ำมัน มันสำปะหลัง กล้วยเลี้ยงสัตว์ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และมีการปลูกข้าว เพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน รวมทั้ง พืช ผัก ผลไม้ นานาชนิด นอกจากนี้ภายในพื้นที่ตำบลหินเหล็กไฟยังมีพื้นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ๕ แห่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล พืชเศรษฐกิจบางชนิด เช่น สับปะรด เป็นที่นิยมปลูกกันอย่างแพร่หลาย สับปะรดมีพื้นที่ปลูกประมาณ ๒๐,๐๐๐ ไร่ ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้ในการดำรงชีพด้านปศุสัตว์ ประชาชนมีการประกอบอาชีพในการเลี้ยงโคเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด แพะ ห่าน และกระต่าย มีพื้นที่ด้านการผลิตประมาณ ๘๒ ไร่

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปัญหาในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟมีดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางในการสัญจรภายในหมู่บ้านบางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรังในฤดูฝนมีสภาพเป็นหลุม

- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนน ตรอก และซอยต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึงทั้งตำบล

- ปัญหาระบบประปาที่มีอยู่เดิมมีขนาดเล็กทำให้เกิดปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอต่อ

ความต้องการของประชาชนในตำบล

ได้รับความเสียหาย เนื่องจากไม่มีระบบชลประทาน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- ต้นทุนการผลิตสูง ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ

- การเพาะปลูกอาศัยน้ำฝน ไม่มีระบบชลประทานในพื้นที่ ขาดการส่งเสริม แก้ไข

ปัญหาการผลิตอย่างจริงจัง และต่อเนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิต เช่น การใช้สารเคมีจำนวนมาก

- ขาดทักษะและประสบการณ์ด้านการตลาด ขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตไม่มีการ

จำกัดการผลิตทำให้ผลผลิตมีมากเกินความต้องการของตลาดส่งผลให้ราคาสินค้าตกต่ำ

- พื้นที่ทำเกษตรกรรมขาดการบำรุงหน้าดิน ปลูกพืชชนิดเดิม ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ

และการใช้สารเคมีมากเกินไปทำให้ดินเสื่อมสภาพ

- ประชาชนว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิต

- อัตราค่าแรงงานในภาคเกษตรกรรมไม่แน่นอน

- ประชาชนไม่อดทนในการทำงานที่ใช้แรงต้องการการทำงานที่ใช้แรงน้อย แต่ได้

ค่าตอบแทนสูง

- การเลิกจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้อัตราการว่างงานในพื้นที่เพิ่มขึ้น

- ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเองทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

- เกษตรกรบางส่วนไม่มีทุนในการผลิตต้องกู้ยืมเงินนอกระบบ บางปีประสบปัญหา

ราคามผลผลิตตกต่ำ ทำให้ไม่สามารถใช้หนี้เงินกู้ได้

๓. ปัญหาด้านคนและคุณภาพชีวิต

งายหาซื้อได้ง่าย

ติด

- ปัญหายาเสพติดเกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- เยาวชน นักเรียน นักศึกษา อยากรู้อยากลองหรือตามเพื่อนทำให้ติดยาเสพติดได้
- ปัญหาครอบครัวแตกแยกรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้หันไปพึ่งยาเสพติด
- การดูแลคุ้มครองผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ทั่วถึง
- ขาดงบประมาณในการจัดหาแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกาย
- ขาดงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการ

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ประชาชนมีค่านิยมใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมทางศาสนา
- ประชาชนมีฐานะยากจนทำให้บุตรหลานขาดโอกาสในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น
- ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยในการศึกษา

๕. ปัญหาด้านส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ช่วยเหลือ

- เกิดการลักขโมยทรัพย์สินปัญหาการพนัน
- การช่วยเหลือผู้ประสบภัยกระทำไม่ได้ซ้ำเนื่องจากพื้นที่ใหญ่และไม่มีอุปกรณ์

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- แหล่งน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ตื่นเงิน
- การทำการเกษตรในพื้นที่อาศัยน้ำฝน หากเกิดปัญหาฝนแล้งพืชผลทางการเกษตร

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

อนามัยและการระบาดของโรคติดต่อ

เฉพาะด้าน

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ การรักษาสุขภาพ
- การบริการสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- ขาดเครื่องมือทางการแพทย์ที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้น
- ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน
- กฎหมายและระเบียบในเรื่องการจัดการสาธารณสุขขององค์กรส่วนท้องถิ่นไม่ชัดเจน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงกับความต้องการ

๘. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

บาง

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเลือกตั้ง
- ประชาชนเบื่อหน่ายกับการเลือกตั้งบ่อยครั้ง
- การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในหมู่บ้านและการประชาคมหมู่บ้านค่อนข้างเบา
- เขตความรับผิดชอบกว้างและปริมาณมีมากทำให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- การขาดผู้นำชุมชนหรือผู้นำกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถ

- การขาดความสามัคคี การเสียสละแรงใจ แรงกายของสมาชิกกลุ่มเพื่อประโยชน์

ส่วนรวม

๙. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ และไม่รู้จัดการควบคุมปริมาณขยะ ทำให้เกิดการเก็บขยะไม่ทันต่อปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น
- ที่ทิ้งขยะไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและสังคม

- การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- การพัฒนาศักยภาพ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
- การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ
- การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึง และเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมอาชีพ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบและนอกระบบให้ได้มาตรฐานการศึกษา และสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- การพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การพัฒนาและส่งเสริมกีฬา และการนันทนาการให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
- การพัฒนาสนับสนุนงบประมาณในการควบคุมโรคให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินเหล็กไฟ ตลอดจนการร่วมออกปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินเหล็กไฟ
- การพัฒนาส่งเสริมการจัดสวัสดิการคุ้มครองเด็กและเยาวชน และการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- การพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณสุข การป้องกันระงับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การด้านเศรษฐกิจ

- การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ และระบบข่าวสาร
- การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพที่ปลอดจากการพิษ
- การพัฒนาด้านการให้ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตร
- การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพิ่มขึ้นตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้สามารถใช้ในการสัญจรไป – มา อย่างสะดวกรวดเร็ว และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้แหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐานมั่นคงถาวร
- การพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายเขตให้บริการไฟฟ้า ประปา

- การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและการอุปโภค – บริโภค และให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร และองค์กรให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
 - การพัฒนาส่งเสริมการให้ความรู้ ด้านการแก่บุคลากร และผู้นำท้องถิ่นทุกรูปแบบ
 - การพัฒนาปรับปรุงสถานที่การปฏิบัติงาน และการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาระบบการจดทะเบียนรายได้ของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

- การพัฒนายึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

- การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบและกระบวนการทำงานให้ทันสมัย

- การพัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้แก่ประชาชน ผู้มารับบริการ

- การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

- การพัฒนาสร้างจิตสำนึก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วน ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การพัฒนาจัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดขยะในครัวเรือนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชน

- การพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลมีส่วนร่วมในการแก้ไขป้องกัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้ การอบรมให้ประชาชนในตำบล และอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ความได้เปรียบด้านที่ตั้งชุมชน เนื่องจากเป็นชุมชนขยายที่อยู่กันเป็นกลุ่ม ตามเส้นทางคมนาคมหลักทำให้สะดวกต่อการติดต่อสื่อสารและการพัฒนา
๒. ความได้เปรียบของการคมนาคม เนื่องจากเส้นทางคมนาคมติดต่อกับหลายพื้นที่และหมายตำบลที่สะดวกสบาย
๓. มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในองค์กร
๔. มีการประสานงานภายในและภายนอกองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. เส้นทางคมนาคมหลักซึ่งมีได้อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟมีสภาพชำรุด เสียหาย ทำให้การเดินทางของประชาชนไม่สะดวกเท่าที่ควร
๒. ขาดระบบการจัดการกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
๓. ขาดตลาดรองรับผลผลิตของชุมชน หรือผู้ค้ารายย่อย
๔. ขาดแคลนแหล่งน้ำดิบเพื่อจัดทำระบบประปาไว้ใช้การอุปโภค บริโภคในหมู่บ้าน

โอกาส (O : Opportunity)

๑. สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร
๒. เส้นทางคมนาคมอยู่ใกล้ตัวอำเภอสามารถส่งเสริมอาชีพเสริมรายได้ให้ประชาชนได้
๓. นโยบายสนับสนุนของรัฐบาล ในการเรื่องการส่งเสริมอาชีพและเสริมรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. อยู่ใกล้เมืองหลักซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวทำให้สามารถพัฒนาชุมชนได้เร็ว
๕. การบริหารกิจการงานพัฒนาท้องถิ่นเป็นโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

อุปสรรค (T : Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลปรับเปลี่ยนตลอดเวลาไม่สามารถตอบสนองตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ภาวะเศรษฐกิจมีการชะลอตัวทำให้การจำหน่ายสินค้าไม่คล่องตัว
๓. ขาดการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพในชุมชน
๔. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอนโดยส่วนใหญ่มีราคาค่อนข้างต่ำ
๕. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเป็นไปได้ลำบาก
๖. ประชาชนขาดการเรียนรู้และความเข้าใจในการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นกว่าที่ควร

แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน มุ่งมั่นพัฒนาเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และพันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) พัฒนาแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ รวมทั้งภาชนะกักเก็บน้ำกินให้พอเพียงตลอดปี
- (๒) พัฒนาการคมนาคมและการโทรคมนาคม ให้สะดวกและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- (๓) ช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับการฝึกอาชีพเสริม เพิ่มความรู้และเพิ่มรายได้
- (๔) ให้ประชาชนได้รับข่าวสารโดยทั่วถึงและรวดเร็ว
- (๕) จัดให้มีบริการสาธารณสุขอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- (๖) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๗) จัดให้มีการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- (๘) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาความสะอาดให้เพียงพอและทันสมัย

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- การพัฒนาศักยภาพ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
- การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึง และเพิ่มรายได้แก่

ประชาชน ส่งเสริมอาชีพ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

- การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบและนอกระบบให้ได้มาตรฐานการศึกษา และสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- การพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การพัฒนาและส่งเสริมกีฬา และการนันทนาการให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
- การพัฒนาสนับสนุนงบประมาณในการควบคุมโรคให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินเหล็กไฟ ตลอดจนการร่วมออกปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินเหล็กไฟ
- การพัฒนาส่งเสริมการจัดสวัสดิการคุ้มครองเด็กและเยาวชน และการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- การพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณสุข การป้องกันระงับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ และระบบข่าวสาร
- การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพที่ปลอดจากการพิษ
- การพัฒนาด้านการให้ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาด ผลผลิตทางการเกษตร
- การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพิ่มขึ้นตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้สามารถใช้ในการสัญจรไป – มา อย่างสะดวกรวดเร็ว และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้แหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐานมั่นคงถาวร

- การพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายเขตให้บริการไฟฟ้า ประปา
- การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและการอุปโภค – บริโภค และให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร และองค์กรให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
- การพัฒนาส่งเสริมการให้ความรู้ ด้านการแก่บุคลากร และผู้นำท้องถิ่นทุกรูปแบบ
- การพัฒนาปรับปรุงสถานที่การปฏิบัติงาน และการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- การพัฒนายึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี
- การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบและกระบวนการทำงานให้ทันสมัย
- การพัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้แก่ประชาชน ผู้มารับบริการ
- การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อบริการประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- การพัฒนาสร้างจิตสำนึก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาจัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดขยะในครัวเรือนและชุมชน

๖. ด้านส่งเสริม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- การพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลมีส่วนร่วมในการแก้ไขป้องกัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้ การอบรมให้ประชาชนในตำบล และอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

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 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการพัฒนาจังหวัด แผนการพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการกีฬา
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการและสังคม
๗. กองส่งเสริมการเกษตร
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ด้วยยังมีบางตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้ร้อง

ขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแล้วนั้น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง อาจทำให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่หากภารกิจงานในอนาคตเพิ่มมากขึ้นอีก คงต้องขอกำหนดและปรับเพิ่ม-ลด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ให้เหมาะสมกับปริมาณงานต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง Strengths

๑. บุคลากรส่วนใหญ่พักอาศัยในพื้นที่ อบต. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕- ๔๕ ปี เป็นวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๖. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ดี

จุดอ่อน Weaknesses

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การ
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๓. ขาดความกระตือรือร้น
๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ไม่ทำงานเป็นทีม
๕. ใช้ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก
๖. ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม
๗. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

โอกาส Opportunities

๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี มีความใกล้ชิด คำนึงกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๔. อบต. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่างๆ

อุปสรรค Threats

๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๔.๒ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๔.๒ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 	
<p>๖. กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 	<p>๖. กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 	
<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายการปฏิบัติงานทุกส่วนราชการภายใน อบต. - งานประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน 	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายการปฏิบัติงานทุกส่วนราชการภายใน อบต. - งานประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน 	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานกิจการสภา								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๔.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘.	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ฝ่ายนโยบายและแผน								
	งานนโยบายและแผน								
๑๙.	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
๒๒.	นิติกรชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานงบประมาณ								
๒๓.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประชาสัมพันธ์								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕.	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงิน								
	งานการเงิน								
๒.	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการบัญชี								
๕.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๗.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	-								
๑๑.	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน								
๑๓.	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	คนงานทั่วไป								
	รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายก่อสร้าง								
๒.	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๓.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
๗.	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๙.	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง								
	-								
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	พนักงานขับรถยนต์ งานบริการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน งานควบคุมโรค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗.	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๘.	คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๙.	คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๐.	คนงานทั่วไป งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	- งานรักษาความสะอาด -								
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา (ปก) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	พนักงานขับรถยนต์ งานกิจการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	ผู้ดูแลเด็ก ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๘.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	กองสวัสดิการและสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๒.	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสังคมสงเคราะห์								
	-								
	ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	<u>ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</u> งานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕.	<u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - <u>งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญงาน <u>งานติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายการ</u> <u>ปฏิบัติงานทุกส่วนราชการภายใน</u> <u>อบต.</u> - <u>ประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน อบต.</u> -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
						เงินเดือน (1 ม.ย.60)	รวมเงินเดือน (1) (1 ม.ย.60)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2561 (ม.ย.)/1	2562 (ม.ย.)/1	2563 (ม.ย.)/1	2561 (ม.ย.)/1	2562 (ม.ย.)/1	2563 (ม.ย.)/1		
								2561	2562	2563	2561	2562	2563								
1	1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	38,500	630,000	1	1	1	-	-	-	16,560	16,440	16,440	646,560	663,000	679,440	นางจิราพร รอดภัย
2	1	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	-	-	682,440	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ
		สำนักงานปลัด																			
3	1	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	31,290	509,880	1	1	1	-	-	-	14,640	15,120	15,840	524,520	539,640	555,480	นายจักริน พ่วงดี
4	1	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ
5	1	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ
6	1	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	1	1	1	20,120	241,440	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	น.ส.ทับทิม แสงงาม
7	1	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	1	21,500	258,000	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	น.ส.นายนภา กอบวิยะกรณ์
8	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	1	22,600	271,200	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	นายพิรวัฒน์ ไทบุญยอนันต์
9	1	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	1	23,080	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	น.ส.ศุภิสรา สิงหเสนา
10	1	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	1	20,780	249,360	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	น.ส.รวดี ยก้อง
11	1	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	1	25,660	307,920	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	พ.จ.อ. วิชา คู่มกัย
12	1	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	1	1	1	13,500	162,000	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	นายปิยะพันธ์ ไบเงิน
13	1	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	1	1	1	17,270	207,240	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	นายสมศักดิ์ สว่างจิตต์
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																			
14	3	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	1	15,000	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	นายสุพชัย ชิมละมัย
15	3	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		1	1	1	15,750	189,000	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,560	204,480	212,760	นางสาววราพร ศรีชัยนาท
16	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,590	139,080	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,720	150,600	156,720	น.ส.ดาวพระศุกรี ม่วงศรี
17	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,080	132,960	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,360	144,000	149,760	น.ส.นุชจิรา คู่มกรอง
18	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,010	132,120	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	น.ส.ศศิธร จันทร์ปลุก
19	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	น.ส.ศุจิรา ไชตรีคนฤทธิ
20	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,960	143,520	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	นางสาวอรอุมา สังข์เพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ	จำนวน	จำนวนที่มี	เงินเดือน		อัตราเงินคงที่ค่าจ้างจะสองใช้			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ				
						ตำแหน่ง	อัตรา	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	รวมเงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2561	2562		2563	2561	2562	2563
												2561	2562	2563	เพิ่ม	ลด	2561							
						(1 เม.ย.60)	(1 เม.ย.60)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																							
21	3	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)																			นายวิช เต่าทรงงาม			
22	3	พนักงานขับรถยนต์																			นายจักรชัย พลายงาม			
23	3	พนักงานขับรถยนต์																			นายสนธยา บัวนาถ			
		พนักงานจ้างทั่วไป																						
24	4	นักรการภารโรง																			นางชวาลา ดีเด่น			
25	4	ยาม																			นายอนุโสม ชูลักษณ์			
26	4	คนงานทั่วไป																			นายชัช ธีองฟู			
27	4	คนงานทั่วไป																			นายสมศักดิ์ งามขำ			
28	4	คนงานทั่วไป																			นายสมโชค เต่าทรงงาม			
29	4	คนงานทั่วไป																			นายอนุชา ชัยปราบ			
		กองคลัง																						
30	1	ผู้อำนวยการกองคลัง																			นายทวิศักดิ์ อุคมวิชากร			
31	1	นักวิชาการเงินและบัญชี																			น.ส.ชนัญญา กรเพชร			
32	1	นักวิชาการคลัง																			น.ส.ธันชนก กัดสิงห์			
33	1	เจ้าพนักงานธุรการ																			น.ส.สุกฤษ ขาวกล้าเลิศ			
34	1	เจ้าพนักงานพัสดุ																			ว่างเดิม/ร้องขอให้เปิดสอบ			
35	1	เจ้าพนักงานพัสดุ																			นายสุริยา ชิดอื้อ			
36	1	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้																			พ.อ.สนธยา นุบผาคา			
37	1	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้																			ว่างเดิม			
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																						
38	3	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี																			น.ส.นัทรินทร์ รุ่งกิน			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ	จำนวน	จำนวนเต็ม	เงินเดือน		อัตราเงินคงที่ค่าตอบแทน			อัตราค่าจ้าง			ค่าจ้างรวม (3)			หมายเหตุ					
						ตำแหน่ง	อัตรา	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน (1 เม.ย.60)	รวมเงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าจ้างรวม (3)				
												กำลังเดิม	จำนวน	เงินเดือน	รวมเงินเดือน (1)	2561		2562	2563	เพิ่ม/ลด	2561	2562
					(คน)	(1 เม.ย.60)	(1 เม.ย.60)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1
39	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	นางสาวไพเราะ แหนบนาก		
40	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	13,470	161,640	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,120	174,960	182,040	นายโชค ประสารพานิช		
41	3	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	น.ส.สิรินดา แดกข้อ		
42	3	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	9,780	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	น.ส.ลินดา สีน่วม		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																				
43	3	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	9,780	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	นายชนกร ขุนสงคราม		
		พนักงานจ้างทั่วไป																				
44	4	คนงานทั่วไป	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายภาณุวัฒน์ พรหมเชื้อ		
45	4	คนงานทั่วไป	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายชนะรัฐ ชูจันทร์ / คัดโอนมาจากกองการเทศฯ		
		กองช่าง																				
46	1	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	32,510	524,520	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	16,320	539,640	555,480	571,800	นายรัชพล เสือสอาด		
47	1	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	19,410	250,920	1	1	1	-	-	-	10,920	11,040	11,160	261,840	272,880	284,040	นายกิตติศักดิ์ เกตุงาม		
48	1	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	1	1	22,600	271,200	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	นายธรรมบุญ มากภิรมย์		
49	1	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	16,960	203,520	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	นางมลเทียน เขิงชั้น		
50	1	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ		
51	1	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	1	1	13,500	162,000	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	นายอนุกุล กระจับเงิน		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																				
52	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	น.ส.สร้อยฟ้า เสือนาก		
53	3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นายอารักษ์ กิพย์รัตน์		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																				
54	3	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบ (รถกระเช้า)	1	1	1	11,080	132,960	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,360	144,000	149,760	นายบุญมา พิมพ์สวัสดิ์		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ	จำนวน	จำนวนที่มี	เงินเดือน		อัตราเงินที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ				
						ตำแหน่ง	อัตรา	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	รวมเงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2561	2562		2563	2561	2562	2563
												ค่าจ้างเดิม	(คน)	(1 เม.ย.60)	(1 เม.ย.60)	2561	2562							
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																							
55	1 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	29,110	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	นายพงษ์ศักดิ์ นาคโค				
56	1 นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ				
57	1 เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	1	13,470	161,640	1	1	1	-	-	-	7,200	7,320	9,000	168,840	176,160	185,160	น.ส.นฤมล หิมโสภา				
58	1 เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	1	1	1	22,920	275,040	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	น.ส.รฐา วิเชียรเกื้อ				
	พนักงานช่างตามภารกิจ(มีทักษะ)																							
59	3 พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)		1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	นายสุระชัย กกล้าหาญ				
60	3 พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)		1	1	1	9,780	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	นายแผน นาคคี				
61	3 พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)		1	1	1	9,780	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	นายณรงค์ เกตุแก้ว				
62	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	นายศักดิ์ ปลูกถ่าย				
63	3 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	12,270	147,240	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	นายวิชัย ปลูกถ่าย				
64	3 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	11,010	132,120	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	นายเจริญจักร ปลูกถ่าย				
65	3 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	10,900	130,800	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,080	141,600	147,360	นายอนุพล ปลูกถ่าย				
66	3 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	10,540	126,480	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440	นายเฉลิม อยู่สำราญ				
67	3 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	นายทวีศักดิ์ สิมวิลา				
68	3 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	นายบุญมา สุวรรณนคร				
	พนักงานช่างทั่วไป																							
69	4 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุทธิพันธ์ โมกแก้ว				
70	4 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายรัฐพล เจตนา				
71	4 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพงษ์พล ปีมงคลทอง				
72	4 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายบุญมา ศรีชมชื่น				
73	4 คนงานประจํารถขยะ		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสนธยา เกิดมาก				

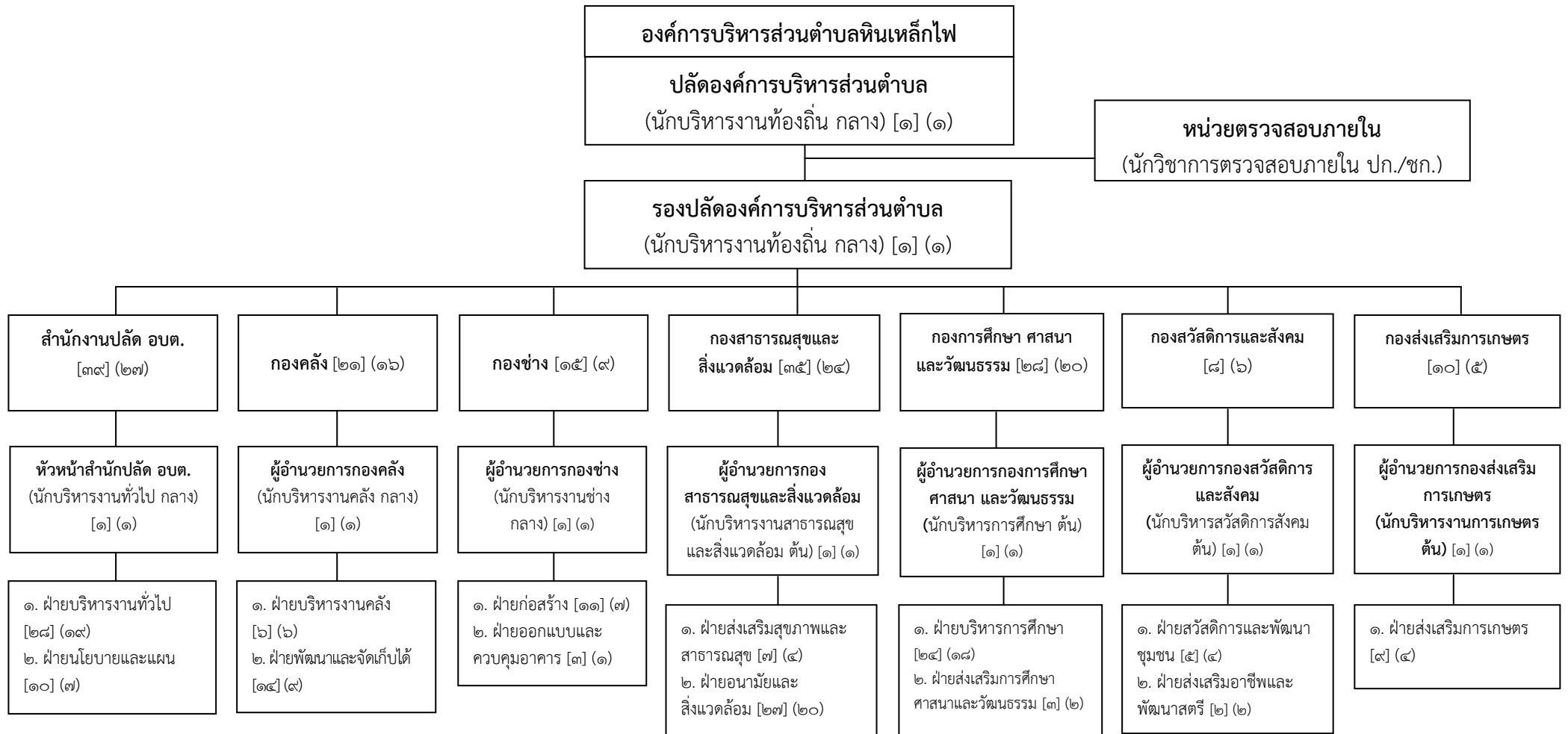
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ	จำนวน	จำนวนเต็ม	เงินเดือน		อัตราเงินที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ				
						ตำแหน่ง	อัตรา	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	รวมเงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2561	2562		2563	2561	2562	2563
												2561	2562	2563	2561	2562	2563							
						(1 เม.ย.60)	(1 เม.ย.60)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1					
74	4	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพรศักดิ์ แก้วโกสม			
75	4	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสิทธิพร อิมเชื้อ			
76	4	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมพร พาลพล			
77	4	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมปอง แก้วแดง			
78	4	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอริชัย หล่มรำไป			
79	4	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ยลดา แซ่เจว			
		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																						
80	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่นระดับ	1	1	1	31,880	424,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	น.ส.วิจิตรา จึงเล็ก			
81	1	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติราชการชำนาญการ	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ			
82	1	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	1	17,690	212,280	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	นางสันทนา เป็กทอง			
83	1.2	ครู (77-2-0097)	คศ.1	1	1	1	18,270	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางจำลอง ยิ้มละมัย (เงินอุดหนุน)			
84	1.2	ครู (77-2-0098)	คศ.1	1	1	1	18,690	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.สุติกรณ เหมือนอ่วม (เงินอุดหนุน)			
85	1.2	ครู (77-2-0099)	คศ.1	1	1	1	18,270	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.วิภาวี เทพนิมิตร (เงินอุดหนุน)			
86	1.2	ครู (77-2-0100)	คศ.1	1	1	1	17,910	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางฉัฐมาลี สอนสุข (เงินอุดหนุน)			
87	1.2	ครู (77-2-0101)	คศ.1	1	1	1	17,910	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางจิตชนก ทลอยสว่าง (เงินอุดหนุน)			
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																						
88	3	*ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	17,400	208,800	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,200	225,960	235,080	นางกรรพินทร์ เรืองอร่าม (เงินอุดหนุน -อปท.ขอนแก่น)			
89	3	ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย		1	1	1	11,900	142,800	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,560	154,560	160,800	น.ส.เกษร แสงจันทร์			
90	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,080	132,960	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,360	144,000	149,760	น.ส.สุชาดา ผู้ใหญ่			
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																						
91	3	พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	นายนิมิตร บุญรักษา			
		พนักงานจ้างทั่วไป																						
92	4	*ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.น้ำฝน ยก่อง (เงินอุดหนุน)			
93	4	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางชลธิชา ญาณสิทธิ์			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ	จำนวน	จำนวนที่ อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		อัตราเงินที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าสังคม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ			
						ตำแหน่ง	อัตรา	ทั้งหมด	เงินเดือน (1 เม.ย.60)	รวมเงินเดือน (1) (1 เม.ย.60)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2561 (ม.ย.)/1	2562 (ม.ย.)/1	2563 (ม.ย.)/1		2561 (ม.ย.)/1	2562 (ม.ย.)/1	2563 (ม.ย.)/1
											กำลังเดิม	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	2561	2562	2563							
94	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.วรารักษ์ ศรีสุวรรณ			
95	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.จันทิมา เปี่ยมกลัด			
96	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.เพ็ญศิริ ทองสนธิ			
97	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางจิราพร ทองพร			
98	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.สุภาภรณ์ ทองสุข			
99	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.นภาดา กุหา			
100	4	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ภัทรพรชน ปิ่นวิถิ			
		กองสวัสดิการและสังคม																					
101	1	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ			
102	1	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	1	24,010	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	น.ส.กนกพัชร บ่อน้อย		
103	1	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	1	20,120	241,440	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	น.ส.สุวารินทร์ สืบสาย		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																					
104	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	12,080	144,960	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	น.ส.พัชรินทร์ ดินเมือง		
105	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	10,900	130,800	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,080	141,600	147,360	น.ส.โชติมา แก้วสะอาด		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																					
106	3	พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	9,870	118,440	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	นายบุญมา ณ บางช้าง		
		หน่วยตรวจสอบภายใน																					
107	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	1	1	1	24,970	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	น.ส.ปนัดดา ศันสนียกุล		
		กองส่งเสริมการเกษตร																					
108	1	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	24,490	335,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	น.ส.กฤติิ เกษรมาลา		
109	1	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ			
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																					
110	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นางสาวกณนีนีภา กลิ่นอุบล		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																					
111	3	คนงานตกแต่งสวน		1	1	1	9,780	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	นายทองของ บันลือทรัพย์		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ	จำนวน	จำนวนที่มี	เงินเดือน		อัตราเงินที่คาดว่าจะสงใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ				
						ตำแหน่ง	อัตรา	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	รวมเงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2561	2562		2563	2561	2562	2563
												2561	2562	2563	เพิ่ม	2561	2562							
						(1 เม.ย.60)	(1 เม.ย.60)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1					
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
112	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายศรีอริฎ อ่อนศรี				
113	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายศิษฏ์กร ภูักักดี				
(4)	รวม อบต.หินเหล็กไฟ		113	113	103		21,004,380	113	113	113	0	0	0	653,946	669,552	685,398	21,642,960	22,297,140	22,967,160					
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %									เพิ่ม	0	0	0				4,328,592	4,459,428	4,593,432					
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น									ลด	0	0	0				25,971,552	26,756,568	27,560,592					
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี										ok	ok	ok				87,729,319	92,115,785	96,721,574					
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																29.60	29.05	28.49					

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ



หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ



- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) (๑)
(๑)

งานบริหารงานทั่วไป [๙] (๗)

- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- นักการภารโรง (๑)
- ยาม (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

งานบริหารงานบุคคล [๓] (๒)

- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานกิจการสภา [๑] (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๑๓] (๘)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑)
- คนงานทั่วไป (๓)

งานทะเบียนพาณิชย์ [๑] (๑)

- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

งานนโยบายและแผน [๓] (๒)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานกฎหมายและคดี [๔] (๒)

- นิติกรชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานงบประมาณ [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

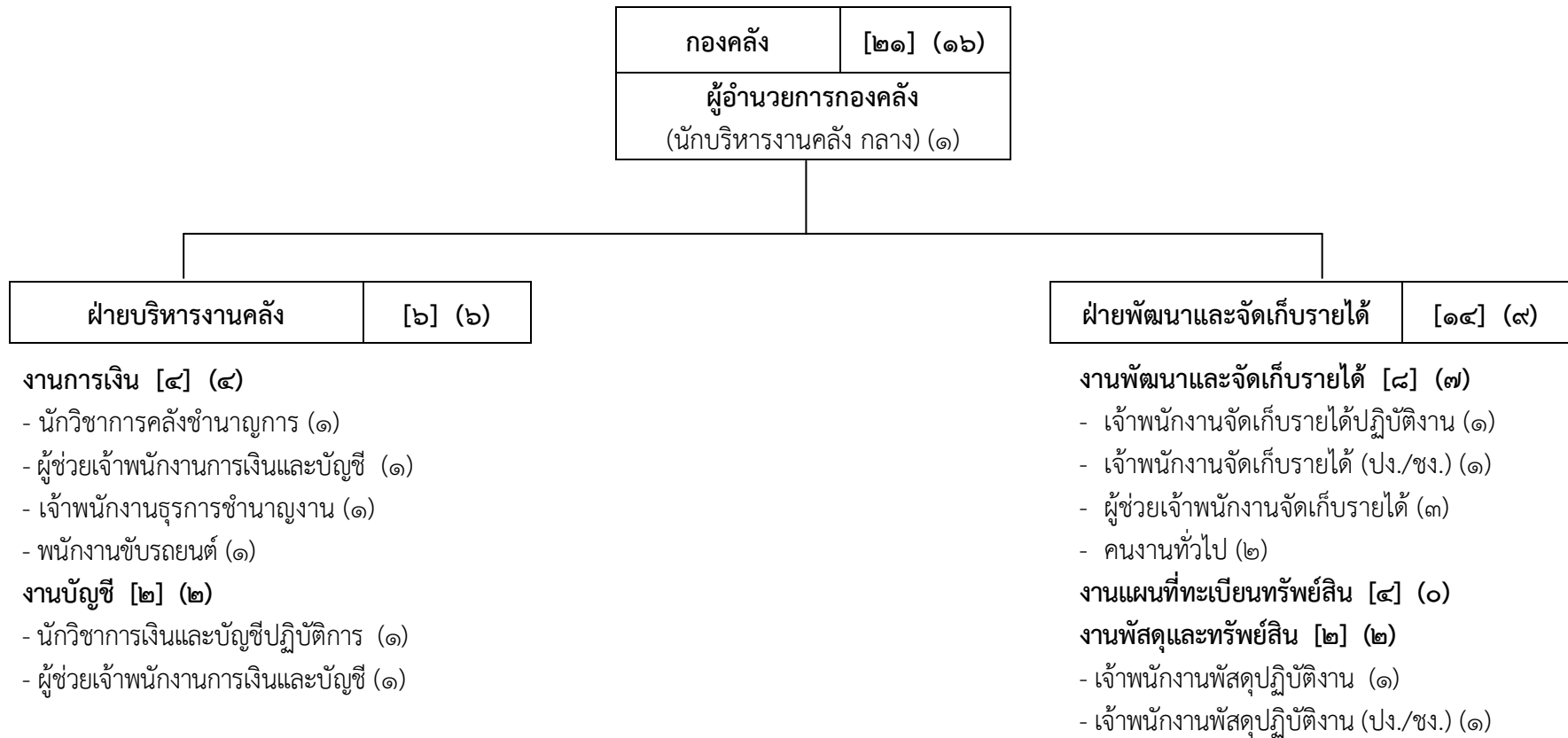
งานประชาสัมพันธ์ [๑] (๑)

- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)

หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

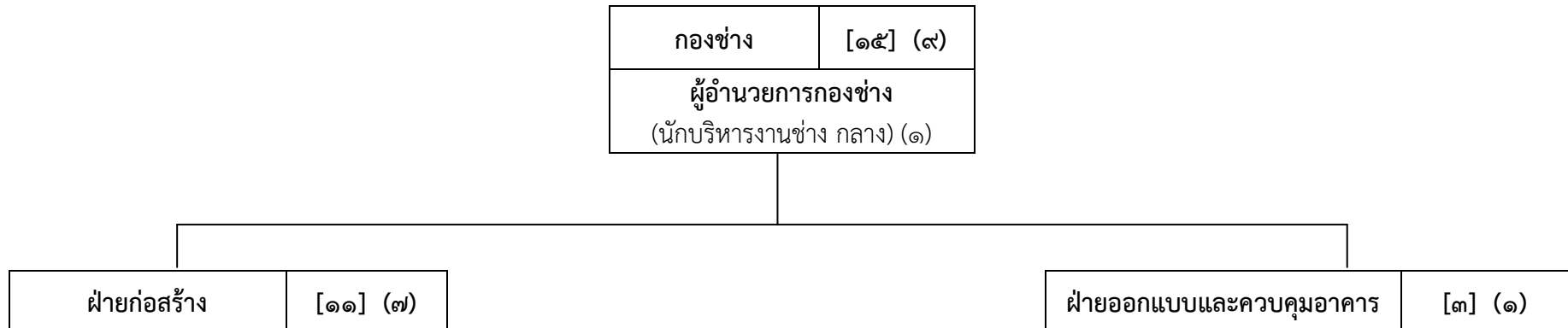
โครงสร้างของกองคลัง



หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

โครงสร้างของกองช่าง



- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) [๑] (๑)

งานก่อสร้าง [๔] (๒)

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค [๓] (๒)

- นายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (๑)

งานธุรการ [๓] (๒)

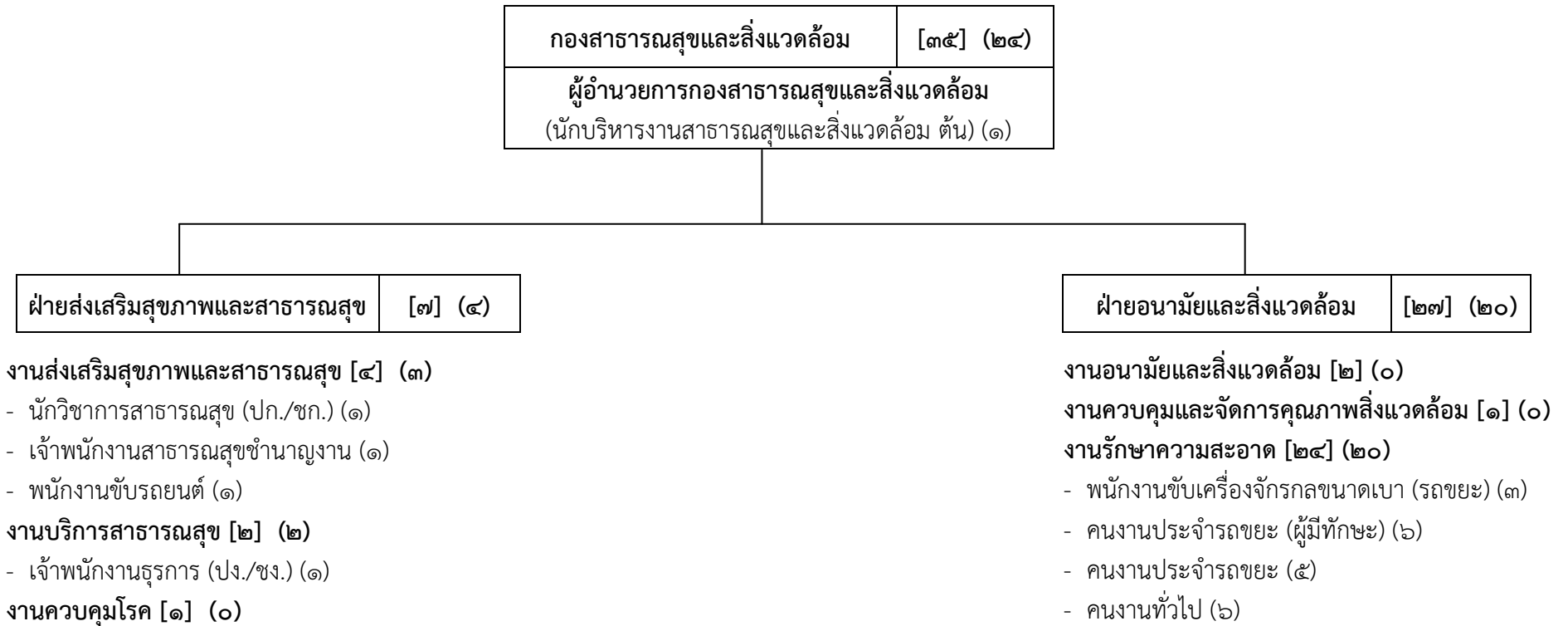
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร [๒] (๑)

- วิศวกรโยธาชำนาญการ (๑)
- งานผังเมือง [๑] (๐)

หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
 () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

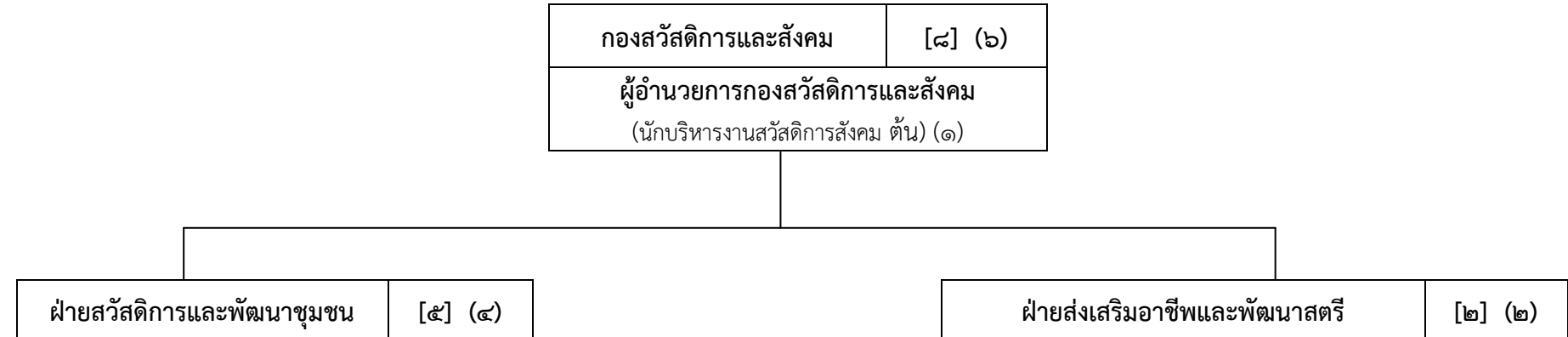
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

โครงสร้างของกองสวัสดิการและสังคม



งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน [๕] (๓)

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

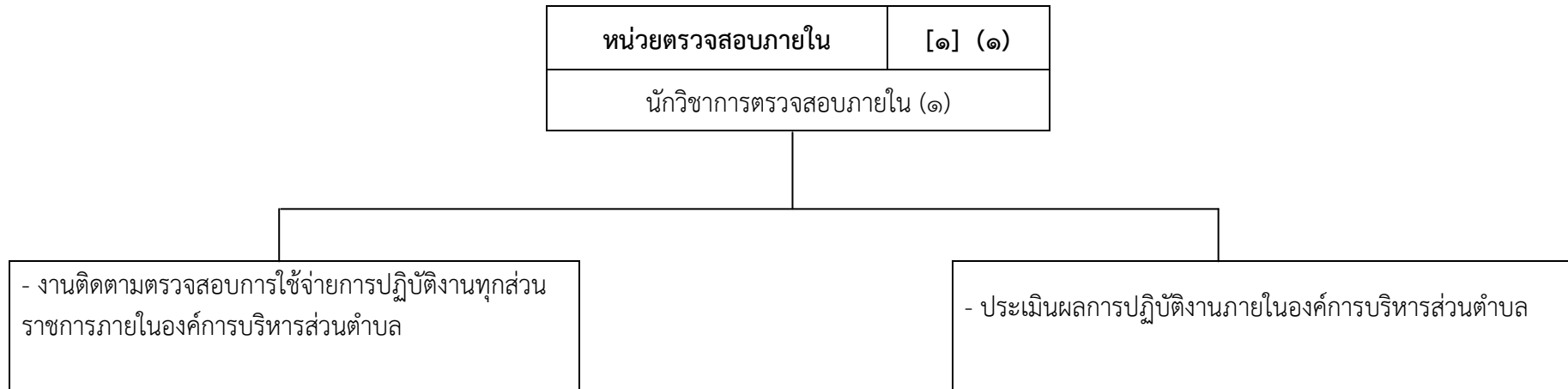
งานสังคมสงเคราะห์ [๑] (๐)

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี [๒] (๒)

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

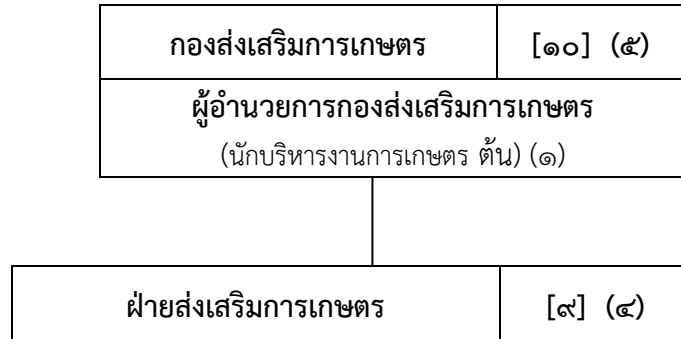
หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
 () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร



งานส่งเสริมการเกษตร [๓] (๓)

- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)

งานธุรการ [๓] (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานส่งเสริมปศุสัตว์ [๒] (๐)

งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [๑] (๐)

หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
 () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๖๖๑-๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางจิราพร รอดภัย	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
๒	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ตำแหน่งว่างร้องขอสกก. รอ ก.กลางสอบ
๓	สำนักงานปลัด นายจักริน พวงดี	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	กลาง	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	กลาง	๓๗๕,๔๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๐๙,๘๘๐
๔	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๗,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐	ตำแหน่งว่างร้องขอสกก. รอ ก.กลางสอบ
๕	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	ต้น	๔๑๗,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐	ตำแหน่งว่างร้องขอสกก. รอ ก.กลางสอบ
๖	น.ส.ทับทิม แสงงาม	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๗	น.ส.นาถนภา กอบวิยะกรณ์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๘	นางพิรพรรณ โพธิ์ลอยนันต์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๙	น.ส.ศุภิสรา สิงห์เสนา	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๑๐	น.ส.เรวดี ยกยอง	ปวส.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๑	พ.จ.อ.ไชยา คุ้มภัย	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๑๒	นายปิยะพันธ์ ใบเงิน	ปวส.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายสมศักดิ์ สว่างจิตต์	ปวส.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๒๐๗,๒๔๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)					
๑๔	นายสุพชัย ยิ้มละมัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	น.ส.วราพร ศรีชัยนาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๙,๐๐๐	-	-	๑๘๙,๐๐๐
๑๖	น.ส.ดาวพระศุภร์ ม่วงศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๐๘๐	-	-	๑๓๙,๐๘๐
๑๗	น.ส.นุชจิรา คุ่มครอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๙๖๐	-	-	๑๓๒,๙๖๐
๑๘	น.ส.ศศิธร จันทร์ปลุก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	๑๓๒,๑๒๐
๑๙	น.ส.สุจิตรา โชติรัตนฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	๑๑๘,๔๔๐
๒๐	น.ส.อรอุมา สังข์เพิ่ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)					
๒๑	นายธวัช เต่าทรงงาม	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๕๘,๘๘๐	-	-	๑๕๘,๘๘๐
๒๒	นายฉัตรชัย พลายงาม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๘๔๐	-	-	๑๔๑,๘๔๐
๒๓	นายสนธยา บัวนาค	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๕,๖๐๐	-	-	๑๓๕,๖๐๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๔	นางชวาลา ดีเด่น	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายอนุโลม ชูลักษณ์	ป.๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายธงชัย เพ็องฟู	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสมศักดิ์ งามข้า	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสมโชค เต่าทรงงาม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายอนุชา ชัยปราบ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	กองคลัง นายทวีศักดิ์ อุดมวิซชากร	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๓๕๔,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๘๘,๕๒๐
๓๑	น.ส.ชนัญญา กรเพชร	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๓๒	น.ส.ธันยชนก กลัดสิงห์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๓๓	น.ส.ศุภนุช ขวาล้ำเลิศ	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๓๔	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ตำแหน่งว่างรองอศก. รอ ก.กลางสอบ
๓๕	นายสุรียา ชิดเอื้อ	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๓๖	พ.อ.อ.สนธยา บุปผาคา	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๖๐,๔๐๐	-	-	๒๖๐,๔๐๐
๓๗	(ว่าง)	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๓๘	น.ส.นันทรินทร์ รุ่งทิน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๔,๒๘๐	-	-	๑๓๔,๒๘๐
๓๙	น.ส.ไพเราะ แหนบนาค	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๐	นายโชคก ประสารพานิช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๑,๖๔๐	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๔๑	น.ส.สิรินดา แดกข้อ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	๑๑๘,๔๔๐
๔๒	น.ส.ลินดา ลินอ่วม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
๔๓	นายธนกร ขุนสงคราม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
				พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	นายภาณุวัฒน์ พรหมเชื้อ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายชนะรัฐ ชูลักษณ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๖	กองช่าง นายรัชพล เสือสอาด	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๒๔,๕๒๐
๔๗	นายกิตติศักดิ์ เกตุงาม	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓๒,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๕๐,๙๒๐
๔๘	นายธรรมบุญ มากภิรมย์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๔๙	นางมลเทียน เชิงชั้น	อนุปริญญา	๒๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๕๐	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ตำแหน่งว่างของสภ. รอ ก.กลางสอบ
๕๑	นายอนุกุล กระจับเงิน	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ปง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๕๒	น.ส.สร้อยฟ้า เสือนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	๑๑๘,๔๔๐
๕๓	นายอารักษ์ ทิพย์รัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๔	นายบุญมา พิมพ์สวัสดิ์	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	๑๓๒,๙๖๐	-	-	๑๓๒,๙๖๐
๕๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นายพงศ์ศักดิ์ นาคโต	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๕๖	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ตำแหน่งว่างของสภ. รอ ก.กลางสอบ
๕๗	น.ส.นฤมล ทิมโสภา	ปวส.	๒๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖๑,๖๔๐	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๕๘	น.ส.รฐา วิเชียรเกื้อ	ปวส.	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)					-
๕๙	นายสุระชัย กล้าหาญ	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถขย)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถขย)	-	๑๑๘,๔๐๐	-	-	๑๑๘,๔๐๐
๖๐	นายแผน นาคดี	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถขย)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถขย)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๖๑	นายณรงค์ เกตุแก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถขย)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถขย)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๖๒	นายศักดิ์ดา ปุยคล้าย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	๑๑๘,๔๔๐
๖๓	นายวิชัย ปุยคล้าย	ป.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๖๔	นายเจริญมิตร ปุยคล้าย	ปวช.	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	๑๓๒,๑๒๐
๖๕	นายอนุพล ปุยคล้าย	ปวช.	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	๑๓๐,๘๐๐
๖๖	นายเฉลิม อยู่สำราญ	ป.๔	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๒๖,๔๘๐	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๖๗	นายทวีศักดิ์ สิมวิลา	ป.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๘	นายบุญมา สุวรรณนคร	ป.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					-
๖๙	นายสุทธิพันธ์ โมกแก้ว	ป.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายรัฐพล เจตนา	ม.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายปองพล ปีมงคลทอง	ป.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายบุญมา ศรีชมชื่น	ป.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นายสนธยา เกิดมาก	ม.๖	-	คณงานประจำรถขย	-	-	คณงานประจำรถขย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายพรศักดิ์ แก้วโกสุม	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายสิทธิพร นิ้มเชื้อ	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นายสมพร พาลพล	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๗	นายสมปอง แก้วแดง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นายอริชัย หล่มไร่ไป	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	น.ส.ยลดา แซ่แจว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๘๐	น.ส.วิจิตรา ฉิ่งเล็ก	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๒๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๘๑	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอสภ.รอ ก.กลางสอบ
๘๒	นางสันทนา เป็กทอง	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๘๓	นางจำลอง ยิ้มละมัย	ปริญญาตรี	๗๗-๒-๐๐๙๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๗-๒-๐๐๙๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๔	น.ส.ชุติภรณ์ เหมือนอ่วม	ปริญญาตรี	๗๗-๒-๐๐๙๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๗-๒-๐๐๙๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๕	น.ส.วิภาวี เทพนมิตร	ปริญญาตรี	๗๗-๒-๐๐๙๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๗-๒-๐๐๙๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๖	นางณัฐมาลี สอนสุข	ปริญญาตรี	๗๗-๒-๐๑๐๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๗-๒-๐๑๐๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๗	นางชิตชนก พลอยสว่าง	ปริญญาตรี	๗๗-๒-๐๑๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๗-๒-๐๑๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๘๘	นางเกศราพันธ์ เรืองอร่าม	ปริญญาตรี	-	*ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	*ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน ๑๒๒ สมทบ)
๘๙	น.ส.เกษร แสงจันทร์	ม.๖	-	ครูผู้ดูแลเด็กกอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ครูผู้ดูแลเด็กกอนุบาลและปฐมวัย	-	๑๔๒,๘๐๐	-	-	๑๔๒,๘๐๐
๙๐	น.ส.สุชาดา ผู้ใหญ่	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๙๖๐	-	-	๑๓๒,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)												
๙๑	นายนิมิตร บุญรักษา	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	๑๑๘,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๒	น.ส.น้ำฝน ยกย่อ	ม.๖	-	*ผู้ดูแลเด็ก	-	-	*ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๓	นางชลธิชา ญาณสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	น.ส.วราภรณ์ ศรีสุวรรณ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	น.ส.จันทิมา เปี่ยมกลัด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	น.ส.เพ็ญศิริ ทองสนธิ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางจิราพร ทองพร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	น.ส.สุขกานต์ ทองสุข	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	น.ส.นภาดา ภูมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๐	น.ส.ภัทรพรรณ ปิ่นวิลิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๑	<u>กองสวัสดิการและสังคม</u> (ว่าง)	-	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการและสังคม)	ต้น	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการและสังคม)	ต้น	๓๙๓,๘๑๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๘๑๐	ตำแหน่งว่างร้องขอสภ. รอ ก.กลางสอบ
๑๐๒	น.ส.กนกพัชร บ่อน้อย	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๐๓	น.ส.สุวรินทร์ สีบสาย	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)					
๑๐๔	น.ส.พัชรินทร์ ลินเมือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔๙๖๐	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๑๐๕	น.ส.โชติกา แก้วสะอาด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	๑๓๐,๘๐๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)					
๑๐๖	นายบุญมา ณ บางช้าง	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	๑๑๘,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐๗	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> น.ส.ปนัดดา คັນเสนียกุล	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๑๐๘	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> น.ส.กุลศิริ เกษรมาลา	ปริญญาโท	๒๙-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	๒๙-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	๓๑๓,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๐๙	(ว่าง)	-	๒๙-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๒๙-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอสภ.รอ ก.กลางสอบ
๑๑๐	น.ส.เกตน์นิภา กลิ่นอุบล	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๑๑	นายทองยอด บันลือทรัพย์	ป.๖	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) คนงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) คนงานตกแต่งสวน	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๑๒	นายศรีอริย์ อ่อนศรี	ป.๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๓	นายดิษฐ์กร ภูักักดี	ม.๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หมายเหตุ : รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่แนบมาพร้อมนี้

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลกระทบประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย
