



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหินตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ่อหิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนรวมได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหินสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก มีปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ๑.๓ ระบบน้ำประปาไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๔ แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ไม่ได้มีการพัฒนาขุดลอกทำให้น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
- ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพและขาดแนวทางในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ ประชาชนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ มีหนี้สิน ที่ทำกินไม่เพียงพอ
- ๒.๔ ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ในการประกอบอาชีพเสริม และขาดการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ มีการก่ออาชญากรรม มีปัญหายาเสพติด มีการมั่วสุมของเยาวชน
- ๓.๓ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหา ยังไม่ได้รับการดูแลและให้การช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- ๓.๔ สถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ การให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการมีน้อย
- ๔.๒ ศักยภาพในการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่ทั่วถึง
- ๔.๓ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ
- ๔.๕ บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๔.๖ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดความร่วมมือเอาใจใส่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๓ การทิ้งขยะและการกำจัดขยะของประชาชน

๖. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาทางด้านการศึกษา ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรเจ้าของภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- ๑.๒ ให้สร้างฝายกั้นน้ำไว้สำหรับใช้ในฤดูแล้ง
- ๑.๓ ให้ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และกำจัดวัชพืช เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ ติดตั้งไฟสาธารณะเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาการก่ออาชญากรรม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ รัฐบาลประกันราคาสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาที่เหมาะสมกับต้นทุนทางการผลิต
- ๒.๒ ส่งเสริมความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ จัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมหารายได้เพิ่ม

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ จัดตั้งกลุ่มบุคคลในพื้นที่เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย จัดให้มีการฝึกอบรมด้านกีฬา และจริยธรรม เพื่อให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ๓.๓ ดูแลและช่วยเหลือโดยการส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาให้ทั่วถึง
- ๓.๔ จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการเพิ่มมากขึ้น
- ๔.๒ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ
- ๔.๓ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๔.๔ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอและเหมาะสม
- ๔.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๔.๖ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการทางการเมือง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๓ จัดการระบบการจัดเก็บขยะ และรณรงค์ให้ช่วยกันรักษาความสะอาด

๖. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๖.๑ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ จัดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด โดยการจัดฝึกอบรมด้านกีฬาและจริยธรรมให้กับเยาวชนในช่วงปิดเทอม
- ๖.๓ จัดให้มีหน่วยบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ให้แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ
- ๖.๔ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์เกี่ยวกับการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก แจกทรายอะเบท เพื่อกำจัดยุงลาย

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหินจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมาย

- ๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
- ๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมี

คุณภาพ

- ๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - ๑.๑ การส่งเสริมด้านการวิจัยและ
 - ๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
 - ๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
 - ๑.๔ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๕ การปรับโครงสร้างการผลิต
๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
 - ๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
 - ๒.๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
 - ๒.๓ การพัฒนาด้านสุขภาพ
 - ๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย
๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
 - ๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ๓.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก
 - ๓.๓ การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
 - ๓.๔ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค
๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง
 - ๔.๑ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
 - ๔.๒ การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
 - ๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
 - ๕.๒ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
 - ๕.๔ การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
 - ๕.๖ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
 - ๖.๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ
 - ๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
 - ๖.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม
 - ๖.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (แผนพัฒนาจังหวัดต้ง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“ต้งเมืองแห่งความสุข บนฐานการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวให้มีความมั่นคงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทางชีวภาพ
๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน
๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดต้ง

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างยั่งยืน
 ๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
 ๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืน
- ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“บูรณาการศึกษา ชาวประชาเป็นหนึ่งเดียว ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่คุณธรรม นำสู่ตำบลจัดการตนเอง”

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน ระบบจราจรมีความปลอดภัย มีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ ระบบโทรคมนาคมได้มาตรฐานและทันสมัย และระบบไฟฟ้าได้มาตรฐาน
๒. สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๓. จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
๔. จัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ชยะได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและถูกวิธี
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
 - จำนวน ถนน ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ที่มีมาตรฐาน
 - แหล่งน้ำ ระบบประปาเข้าถึงทุกครัวเรือน
 - ระบบอินเทอร์เน็ตเข้าถึงทุกครัวเรือน
 - ระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
 - สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
 - พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
 - จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ
 - ส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - จัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
 - ชยะได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและถูกวิธี
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
 - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
 - ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
 - ระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

คำเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐
 - จำนวน ถนน ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ที่มีมาตรฐาน ร้อยละ ๗๐
 - แหล่งน้ำ ระบบประปาเข้าถึงทุกครัวเรือน ร้อยละ ๗๐
 - ระบบอินเทอร์เน็ตเข้าถึงทุกครัวเรือน ร้อยละ ๖๐
 - ระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
- สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ร้อยละ ๔๐
 - พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน ร้อยละ ๓๐
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
- จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ร้อยละ ๘๐
 - ส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ร้อยละ ๘๐
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ร้อยละ ๕๐
 - ชยะได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและถูกวิธี ร้อยละ ๙๐
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละ ๘๐
 - มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ ๘๐
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ร้อยละ ๖๐
 - ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๕๐
 - ระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

ร้อยละ ๙๐

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปอหิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) จัดให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและผนังกันคลื่น กำแพงกันคลื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การส่งเสริมการกีฬา
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้น้ำตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การค้ำครองดูแลและรักษาทรัพยากรดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและ

สมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำการเกษตร
๒. อยู่ใกล้ตลาดกลางยางพารา
๓. เป็นแหล่งปลูกยางพาราที่สำคัญของอำเภอสีเกา
๔. จุดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมเนื่องจากมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข

๔๐๔๖ ตัดผ่าน

๕. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงานของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง

๖. ท้องถิ่นสามารถตรวจสอบบัญชีโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๒. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
๓. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหา การขาดแคลนน้ำ

๔. เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน
๕. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน

๖. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

๗. เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกเพียงพอ

๘. สภาพถนนยังไม่ได้มาตรฐานดีพอ

๙. ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน ทำให้ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

๑๐. ไม่มีการวางแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและชัดเจน

๑๑. การประกอบอาชีพหลัก (สวนยางพารา) มีเวลาว่างทำให้ติดอาชีพอื่น เช่น การพนัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เมืองค้การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล

๒. นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ราษฎรมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม

๓. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท. อื่น ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. นโยบาย “กองทุนหมู่บ้าน” ทำให้ชุมชนต่างๆ มีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น

๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน

๖. โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)

๘. ตลาดต่างประเทศพร้อมที่จะรับซื้อสินค้า (OTOP)

๙. การเมืองในระดับชาติมีเสถียรภาพ ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ มีความมั่นคง

๑๐. ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการธนาคารประชาชน และโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ

๑๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล ตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล

๒. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓. ขาดงบประมาณการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก

๔. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้อง และเหมาะสม

๖. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ

๗. ขาดการวางผังเมืองที่ดี

๘. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๙. ลักษณะนิสัยประจำถิ่น มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ไม่ฟังใคร

๑๐. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ
ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีตำแหน่งว่าง และส่วนราชการดังกล่าวมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. ยุบเลิก ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัด อบต. เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน
๒. ยุบเลิก ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๔ อัตรา) สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน

และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น
๑	อบต.บ่อหิน	๔	๓๕,๘๒๗,๘๖๐	๒๒	๑	๒๔	๔๗
๒	อบต.ไม้ฝาด	๔	๔๒,๐๔๔,๘๐๔	๓๕	๑	๒๖	๖๒
๓	อบต.กะลาเส	๓	๓๐,๒๐๐,๐๐๐	๑๗	-	๑๖	๓๓
๔	อบต.เขาไม้แก้ว	๓	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๑	-	๒๑	๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานสวัสดิการข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/ข้าราชการทาง การเมือง <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานจัดทำฎีกา- งานประชาสัมพันธ์- งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานบันทึกข้อมูล- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านนิติกร- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ- งานการให้เช่าและทรัพย์สิน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกันและฟื้นฟู	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง/ข้าราชการทางการเมือง <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานจัดทำฎีกา- งานประชาสัมพันธ์- งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานบันทึกข้อมูล- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านนิติกร- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ- งานการให้เช่าและทรัพย์สิน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกันและฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานสารบรรณ - งานกฎหมาย <p>๑.๙ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ 	<p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานสารบรรณ - งานกฎหมาย <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายงานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดทำฎีกา - งานขออนุญาตและก่อสร้าง - งานประสานกิจการสาธารณสุขปโภคและบริการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดทำฎีกา - งานขออนุญาตและก่อสร้าง - งานประสานกิจการสาธารณสุขปโภคและบริการ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบุคลากร <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานบริการอาคารสถาน - งานบริการบุคลากรการกีฬา - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบุคลากร <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานบริการอาคารสถาน - งานบริการบุคลากรการกีฬา - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๒๕. ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๓๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
๓๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗. นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๐	๔๗	๔๗	๔๗	-๓	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

๑) ปลัด อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๔๗,๓๗๐	๕๖๘,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒) รองปลัด อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๔,๘๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๓,๒๘๐	๒๗๙,๓๖๐	๘,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๖,๕๖๐	๑๙๘,๗๒๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๑,๖๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	นักการภารโรง	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ										
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ ๑	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๓๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)										
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๘๔๐	๑๓๐,๐๘๐	๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๔๐๐	๑๒๐,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๑,๖๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒,๖๔๐	๑๕๑,๖๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	ผู้ช่วยช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒,๔๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๗	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๘๗๐	๑๓๐,๔๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)									
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๒๔,๔๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู (อุดหนุน)	ครู	ครู	คศ.๑	๕	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)+(อบต.สมทบ)	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	๑	๑๘,๓๔๐ (อบต. สมทบ ๓,๓๔๐)	๔๐,๐๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอบต.)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๒	๑๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๖	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๕,๘๒๗,๘๖๐	๓๗,๖๑๙,๒๕๓	๓๙,๕๐๐,๒๑๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
	สำนักงานปลัด																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	-	-				๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยิบเล็ก
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๑,๒๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๓๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๕,๑๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๓	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๑๔,๘๑๐	๔๒๘,๔๓๐	ว่างเต็ม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๕๒,๖๔๐		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๑๗,๗๒๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๘,๐๔๐		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	ว่างเต็ม	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๑,๒๐๐		
	กองช่าง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๕๘,๐๘๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๗๑,๗๖๐		
๒๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๙๖๐		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๔๔,๑๒๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๗,๘๐๐		
๓๐	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๓๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๕,๑๖๐		
๓๑	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		๑	๑	๑๓๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๙,๘๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๙๖๐		
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๑๘,๓๒๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๓๐,๐๘๐		
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๘	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๓๔๖,๒๖๐	๓๕๙,๘๘๐		
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๗๘,๔๐๐		
๔๐	ครู	คศ.๑	๕	๕	๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-		(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๔๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๔๘,๙๖๐	๕๘,๒๐๐	๖๗,๕๖๐		(อบต. สมทป)
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)		๔	-	๓๖๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-๒	-	-	๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๔,๔๐๐	๓๘๙,๕๒๐		ว่างเดิม
																			ยุบ ๒ ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-		(เงินอุดหนุน)
(๔)	รวม			๕๐	๓๙	๘,๗๐๗,๖๖๐	๔๗	๔๗	๔๗	-๓	-	-	๒๙๔,๙๖๐	๓๑๙,๔๔๐	๓๒๕,๖๘๐	๙,๐๐๒,๖๒๐	๙,๒๔๑,๔๕๐	๙,๕๖๗,๑๓๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๘๐๐,๕๒๔	๑,๘๘๘,๒๙๐	๑,๙๑๓,๔๒๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๘๐๓,๑๔๔	๑๑,๐๘๙,๗๔๐	๑๑,๔๘๐,๕๕๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย															๓๐.๑๕	๒๙.๔๘	๒๙.๐๖	

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓๕,๘๒๗,๘๖๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓๗,๖๑๙,๒๕๓ บาท

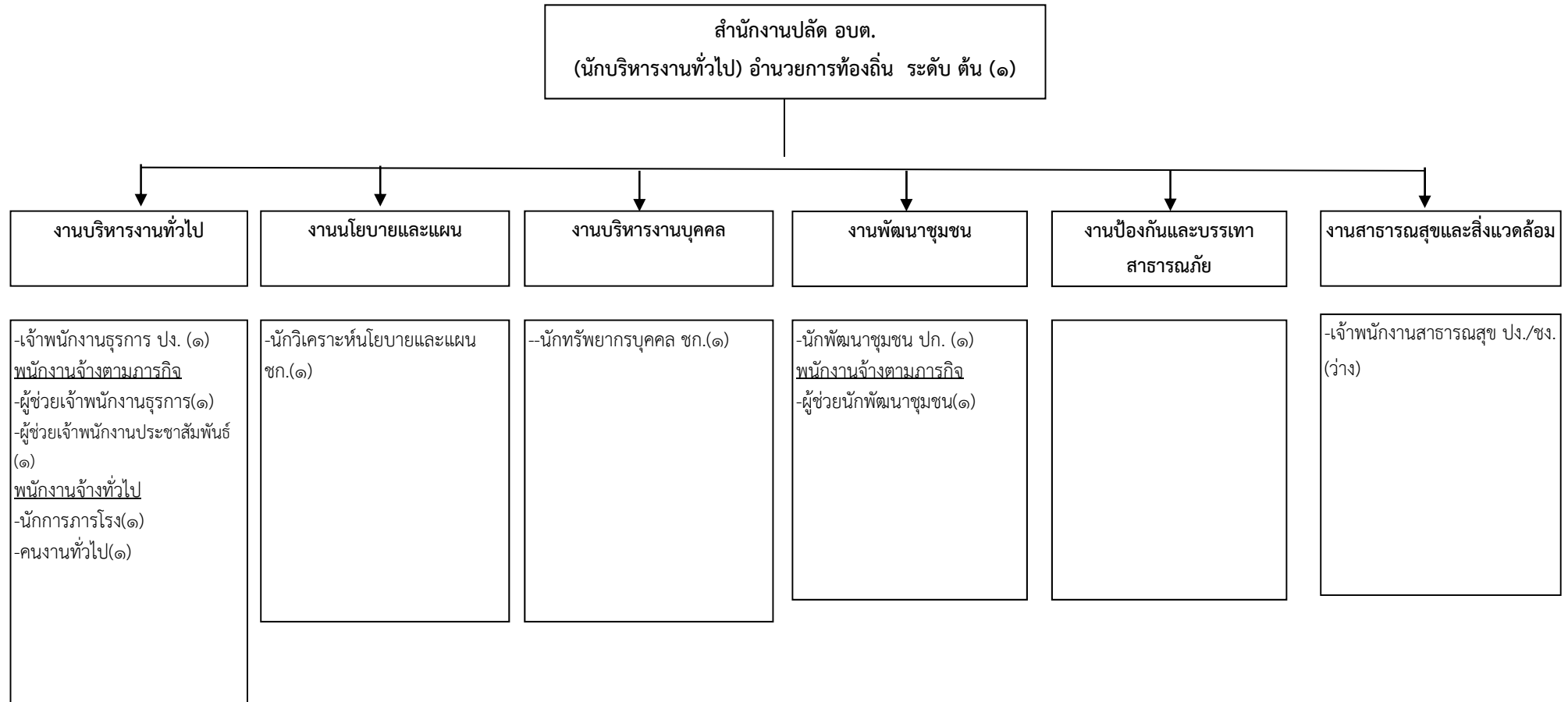
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓๙,๕๐๐,๒๑๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



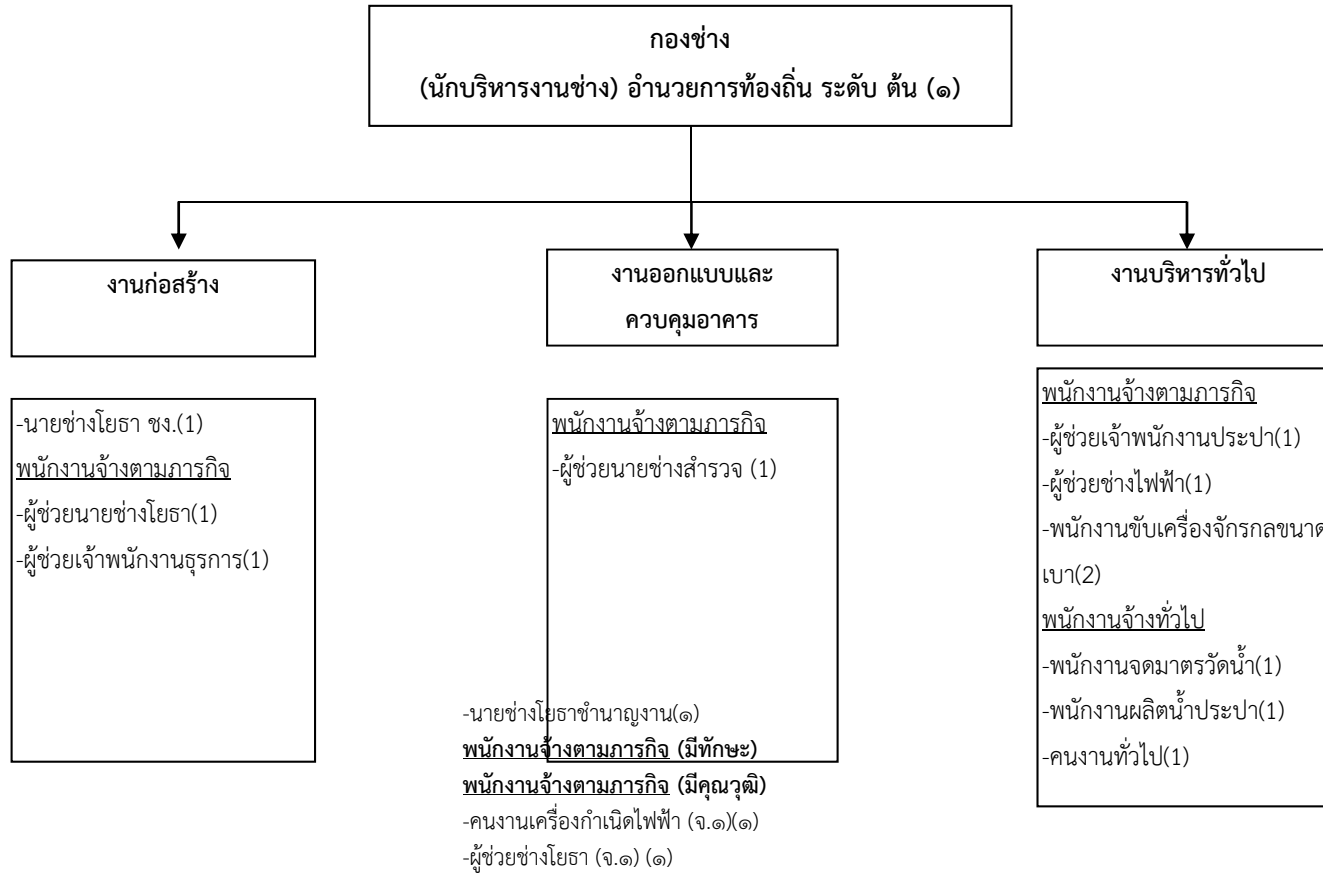
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	-	๓	๒	

โครงสร้างของกองคลัง



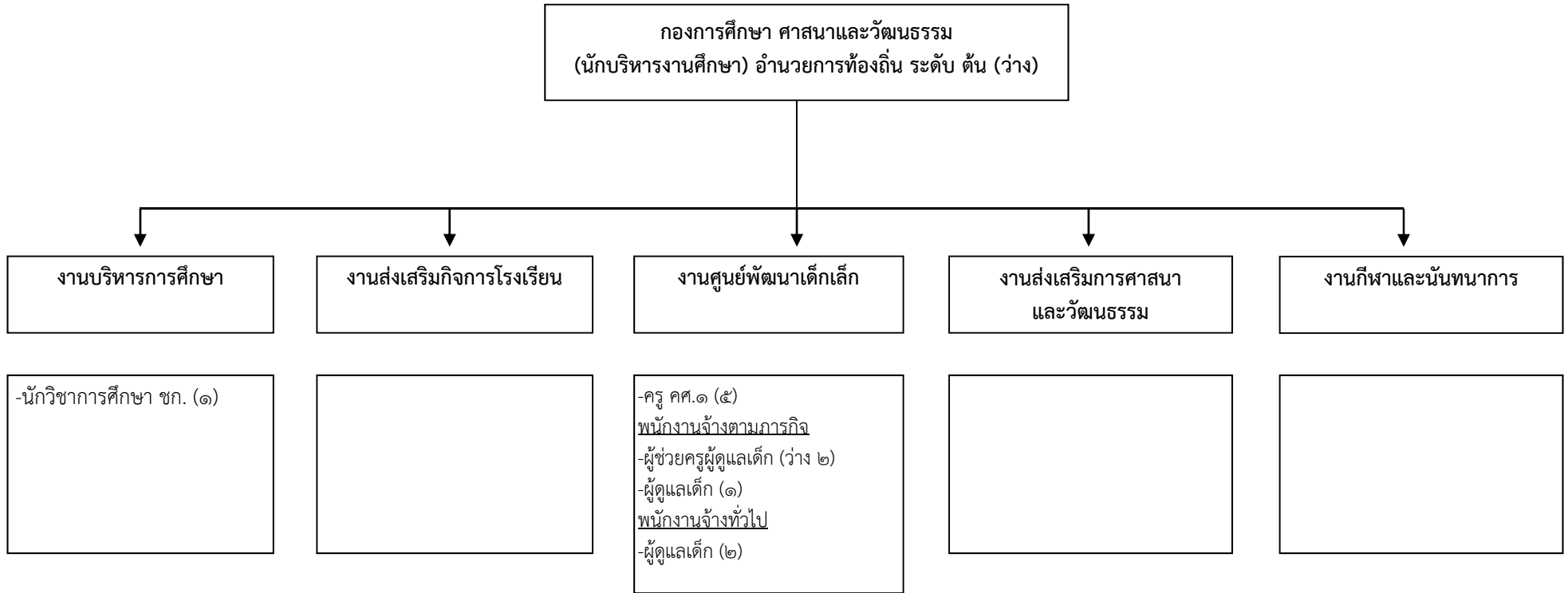
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๔	-	

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ ผลิตน้ำประปา (๑)				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๗	๓	

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำเภอยางชุมน้อย			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๕	-	๑	๒	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน อำเภอเสลภูมิ จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิวัฒน์ชัย ชูเกิด	ป.โท	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๐๐,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๖๘,๔๔๐
๒	นางยุวดี ชูเกิด	ป.โท	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๑๘,๐๘๐
	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายปิ่นฉวี ธรรมรงค์	ป.โท	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๘๔,๗๒๐
๔	นางสาวดุขมู๊ ทะระเกิด	ป.โท	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	๐	๐	๓๓๖,๓๖๐
๕	นางสาวจิตลัดดา รักดีโชติ	ป.โท	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๙,๓๖๐	๐	๐	๒๗๙,๓๖๐
๖	นางนารีนา คงห้อย	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	๐	๐	๒๕๓,๖๘๐
๗	-ว่าง-	ปวส.	๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๘	นางกนกวรรณ มูลิกะนิลพันธ์	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	๐	๐	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้าง											
๙	นางสาวทิพย์สุดา รักทรัพย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๘,๗๒๐	๐	๐	๑๙๘,๗๒๐
๑๐	นางสาวอรอุมา ทองศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๖๔๐	๐	๐	๑๓๓,๖๔๐
๑๑	นางสาวพลอยพัชร สุขจิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๕,๑๒๐	๐	๐	๑๓๕,๑๒๐
๑๒	นายบุตร สมัยสง	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสุภาพ เมืองแก้ว	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๔	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐
๑๕	นางสาวทัศนีย์ ชิดงาน	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	๐	๐	๓๔๒,๗๒๐
๑๖	นางสาวสุภาวดี จินดาแก้ว	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	๓๑๗,๕๒๐
๑๗	-ว่าง-	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๑๘	-ว่าง-	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๙	นางสาวอำนาจ เกลี้ยงช่วย	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๙,๘๐๐	๐	๐	๑๙๙,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๒๐	-ว่าง-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๐,๐๘๐	๐	๐	๑๓๐,๐๘๐
๒๑	นางสาวเกษร ศุภรทวี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๔,๒๘๐	๐	๐	๑๓๔,๒๘๐
๒๒	นางสาวอ้อมใจ เหล็กเกิดผล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๖๔๐	๐	๐	๑๓๑,๖๔๐
๒๓	นางสาวโอลดา ชัยสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๔	นายทศพล พุฒระกูล	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๗๘,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒๐,๓๖๐
๒๕	นายปรีชา หะสัง	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	๐	๐	๒๔๙,๓๖๐
	พนักงานจ้าง											
๒๖	นางสาวอੰมนวย เล็งสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๖๘๐	๐	๐	๑๕๑,๖๘๐
๒๗	นายบุญลือ ชัยสุข	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๔๘,๘๐๐	๐	๐	๑๔๘,๘๐๐
๒๘	นายพราชมชัย สำเร็จ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๗,๖๔๐	๐	๐	๑๓๗,๖๔๐
๒๙	นายนรินทร์ แสงแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๕,๑๒๐	๐	๐	๑๓๕,๑๒๐
๓๐	นายณัฐพล คำทั่ว	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑๓๐,๔๔๐	๐	๐	๑๓๐,๔๔๐
๓๑	นายเดชา ชัยพล	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๘,๘๐๐	๐	๐	๑๔๘,๘๐๐
๓๒	นายทวีศักดิ์ คงชู	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๓	นายทวีศักดิ์ ธีภูเสน	ปวช.	-	พนักงานจคมมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายกิตติศักดิ์ ทองชาติ	ป.ตรี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายวรากร ชัยพล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๖	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐
๓๗	นางสาวกลินี ถ่ายยั้งกุล	ป.โท	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	๐	๐	๒๗๖,๙๖๐
๓๘	นางสาวนิรมล เอียดทอง	ป.ตรี	๙๒-๒-๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	๙๒-๒-๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๓๙	นางชนิษฐา ชื่นชม	ป.ตรี	๙๒-๒-๐๒๘๐	ครู	คศ.๑	๙๒-๒-๐๒๘๐	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๔๐	นางสาวรยา ปูเงิน	ป.ตรี	๙๒-๒-๐๒๘๑	ครู	คศ.๑	๙๒-๒-๐๒๘๑	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๔๑	นางณพวรรณสร อรรถชัยยะ	ป.ตรี	๙๒-๒-๐๒๘๒	ครู	คศ.๑	๙๒-๒-๐๒๘๒	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๔๒	นางสาวสิริภา นาว	ป.ตรี	๙๒-๒-๐๒๘๓	ครู	คศ.๑	๙๒-๒-๐๒๘๓	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๔๓	นางสุนันท์ ปราบเขตต์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๐,๐๘๐	๐	๐	๔๐,๐๘๐
												(เงินอุดหนุน+เงินอบต.)
๔๔	-ว่าง-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๓๖๐,๐๐๐	๐	๐	๓๖๐,๐๐๐
												(๒ อัตรา เงินอบต.)
๔๕	นางสาวจิตตราดา มีพ้อเห็น	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๔๖	นางหนึ่งฤทัย กักใหญ่	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ่วิวัฒน์หน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีการจัดการองค์ความรู้มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก