



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

ในการนี้ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ข้อ ๑๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายธนิต พวงแม่กลอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

- ร่าง -



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.ท่าหิน	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.ท่าหิน	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑. ๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน จึงได้ จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีการ กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลท่าหิน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ตาม พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ จังหวัดชุมพรและปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าหินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้

ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงาน

นี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเพิ่มประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การเดินทางถนนบางเส้นทางไม่สะดวกในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง

- เกิดน้ำท่วมในบางพื้นที่ การคมนาคมบางสายถูกตัดขาดเนื่องจากไม่มีการระบายน้ำหรือระบบระบายน้ำได้ไม่ทัน

- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก
- ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้งเช่น แหล่งชุมชน ทางแยก

๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- มีการระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่
- มีโรคที่เกิดจากพฤติกรรมของการใช้ชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคอ้วน ฯลฯ

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา

- ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน(โดยเฉพาะวัยรุ่น) ความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้

- ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง
- ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและสภาพพื้นที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อเด็กในวัยนี้
- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง
- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้สารเคมีและสารกำจัดแมลง
- ประชาชนยังขาดความรู้ในการผลิตสินค้าเกษตรนอกฤดูฤดูกาล
- ศัตรูพืชระบาด ทำลายพืชผลทางการเกษตร
- ปัจจัยการผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูงขึ้น

๕. ด้านระบบบริหารจัดการและพัฒนาการเมืองการปกครอง

- ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ
- ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต .ทำให้เกิดความเข้าใจผิดใน การติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง
- ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่
- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู
- พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า
- สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่บางแห่งยังไม่ได้รับการ พัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่ยู่งักเนื่องจากขาดงบประมาณ

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ
- ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการให้ทั่วถึง
- พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- การให้ความรู้ การป้องกัน แก้ไขปัญหาการระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่
- การให้ความรู้ด้านสุขอนามัย โภชนาการ การดูแลป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เช่น โรคความดันโรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคอ้วน ฯลฯ และการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย
- การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจร
- การเตรียมความพร้อมของสังคมในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสแม่และเด็ก เยาวชนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ให้ความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน
- ให้มีการเตรียมการรับมือกับภัยธรรมชาติและการแก้ปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภัยธรรมชาติ

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- มีการจัดการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน
- มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้
- การส่งเสริม อนุรักษ์ สืบทอด วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ให้ความรู้ การป้องกัน ควบคุมการใช้สารเคมีและสารกำจัดแมลง
- ส่งเสริมการผลิตการแปรรูปสินค้าในชุมชนการส่งเสริมความรู้ในการผลิตสินค้าเกษตรนอกฤดูกาลเพิ่มรายได้ในครัวเรือน การลดต้นทุนการผลิต

๕ ด้านระบบบริหารจัดการและพัฒนาการเมืองการปกครอง

- พัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครองการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ให้พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
- เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการให้บริการประชาชน

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การสร้าง พัฒนา พื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์
- การฝึกอบรม ให้ความรู้ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนา ปรับปรุงประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทำหิมนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทำหิมนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหิมนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจ แนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหิมนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลทำหิมนได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่ง เป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของ ท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ การบริหารจัดการดี เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนที่ท่องเที่ยว มลภาวะไม่เป็นพิษ ทุกชีวิตอยู่ดีมีสุข”

โดยมี

ยุทธศาสตร์ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗) ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์

- ๑) การพัฒนาบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและ งานก่อสร้างต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) ส่งเสริมการบริหารงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
- ๕) พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม
- ๗) การส่งเสริมปลูกฝังอัตลักษณ์ของชุมชนที่สำคัญให้แก่เด็กเยาวชน

ตัวชี้วัด

- ๑) มีการพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและงานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน
 - ๒) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๓) ประชาชนได้รับการดูแลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างทั่วถึง
 - ๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
 - ๖) ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๗) ส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน(Weakness : W)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๒. บุคลากรของ อบต. มีอัตรากำลังและคุณวุฒิที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหาร</p>	<p>๑. เส้นทางคมนาคมมีไม่เพียงพอไม่ได้มาตรฐาน เช่น การคมนาคมในหมู่บ้าน/ตำบลยังไม่สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ</p> <p>๒. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. คริวเรือนในหมู่บ้านไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง</p> <p>๔. แหล่งน้ำด้านการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในฤดูแล้ง</p> <p>๕. งบประมาณของ อบต.ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในแต่ละปีมีจำนวนค่อนข้างจำกัด</p>
โอกาส(Opportunity : O)	อุปสรรค(Threat : T)
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. กำหนดภารกิจให้ อบต. ต้องดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณะ โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้ อบต.</p>	<p>๑. โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่จำเป็นต้องงบประมาณและใช้เทคนิควิธีการทำงานในระดับสูง</p>

๒. ด้านสังคม

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>๑) มีทุนทางสังคม มีความเป็นพี่น้อง ภูมิปัญญาชาวบ้านผู้รู้ด้านต่างๆ ทางวัฒนธรรมประเพณี เป็นสังคมเอื้ออาทร</p> <p>๒) มีการรวมกลุ่มในการจัดทำกิจกรรมด้านต่างๆ ของประชาชน</p> <p>๔) ผู้นำให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน(Weakness : W)</p> <p>๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องชัดเจน ประชาชนขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูล</p> <p>๒) การทำงานที่ขาดการบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๓) การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจังเท่าที่ควร</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส(Opportunity : O)</p> <p>๑) การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายกระจายอำนาจที่มีแนวโน้มให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น</p> <p>๒) รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงที่ชัดเจน เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดการแรงงานต่างด้าว การบุกกรุกทำลายป่า การพัฒนาด้านการศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>๓) หน่วยงานองค์กรภาครัฐส่งเสริมศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรมยกย่องคนดีมากขึ้น</p>	<p style="text-align: center;">อุปสรรค(Threat : T)</p> <p>๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒) ความทันสมัยทางเทคโนโลยีและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้มรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>๓) ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มาหางานทำ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่</p> <p>๔) ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น</p> <p>๕) ประชาชนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุขไม่ว่าจะเป็นหวยการพนัน เป็นต้น</p> <p>๖) ปัญหาหนี้นอกระบบ</p>

๓. ด้านเศรษฐกิจ

<p>จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>๑. ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรการประมงชายฝั่ง</p> <p>๒. มีสภาพพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยดินน้ำ และมีภูมิอากาศที่เหมาะสมเอื้ออำนวยแก่การเพาะปลูก การประกอบอาชีพด้านการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์</p>	<p>จุดอ่อน(Weakness : W)</p> <p>๑. ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่วนใหญ่ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อต่อรองราคาผลผลิต</p> <p>๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพเกษตรปลอดภัย</p> <p>๓. การพัฒนาด้านการเกษตรขาดการบูรณาการของภาคเกษตรกรรม ภาคเอกชน และภาครัฐ ในการพัฒนาศักยภาพ การแก้ไขปัญหาไม่เป็นรูปธรรมและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p>
<p>โอกาส(Opportunity : O)</p> <p>๑) กระแสนิยมการบริโภคของประชาชนเน้นการดูแลสุขภาพ เป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความปลอดภัย</p> <p>๒) ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายรัฐบาล กำหนดให้ใช้พื้นที่ชุมชนเป็นตัวหลักในการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>อุปสรรค(Threat : T)</p> <p>๑) การกำหนดราคาสินค้าทางการเกษตร ขึ้นอยู่กับกลไกจากตลาดภายนอก ทำให้ราคาในการจำหน่ายผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒) ราคาปุ๋ย ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรที่สูง</p> <p>๓) นโยบายการแก้ไขปัญหาราคาสินค้าเกษตรที่ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๓) การเมืองระดับประเทศขาดเสถียรภาพทำให้นโยบายการบริหารประเทศขาดความต่อเนื่อง</p>

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p>จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>๑) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม เช่น ศาลกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จุดชมวิวหัวเขาถ่าน, จุดชมวิววัดเขาท่ากระดาน, แหล่งซากดึกดำบรรพ์ฟอสซิล หอย หัวเขาถ่าน, หาดทรายรีสีวี, ป่าชายเลน</p> <p>๒) มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำทางธรรมชาติที่มีศักยภาพในการพัฒนาด้านเกษตรกรรม</p>	<p>จุดอ่อน(Weakness : W)</p> <p>๑) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเสื่อมโทรม ขาดงบประมาณ ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน</p> <p>๒) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเป็นจำนวนมาก เพื่อขยายพื้นที่ทำกิน</p> <p>๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่าจากทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างจริงจัง</p>
<p>โอกาส(Opportunity : O)</p> <p>๑) นโยบายรัฐบาลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐ อปท. องค์กรเครือข่ายภาคประชาชน สถาบันการศึกษา</p> <p>๒) นโยบายรัฐบาลที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ มีการเร่งรัดมาตรการและกระตุ้นการท่องเที่ยว</p>	<p>อุปสรรค(Threat : T)</p> <p>๑) การเกิดปัญหาธรรมชาติที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

<p>จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>๑) มีผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องถื่นที่มีความสามัคคี มีการจัดเวทีประชุมร่วมกันในแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำต่อการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเดือนละครั้ง</p> <p>๒) ผู้บริหารท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายการพัฒนา ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นที่ชัดเจน</p>	<p>จุดอ่อน(Weakness : W)</p> <p>๑) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒) ประชาชนขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านการเมืองการปกครอง และการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในเฉพาะในกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม</p>
<p>โอกาส(Opportunity : O)</p> <p>๑) นโยบายการบริหารของรัฐบาล ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมากขึ้น โดยมีการจัดทำระเบียบ และสร้างช่องทางต่างๆ เป็นเครื่องมือกลไกควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชน</p>	<p>อุปสรรค(Threat : T)</p> <p>๑) การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาได้ยาก</p> <p>๓) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐ มีกฎระเบียบขั้นตอนปฏิบัติที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว</p>

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOTของค์การบริหารส่วนตำบลทำห็นกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขูปโภค

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลทำหิน ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหินได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายศักยภาพ ความต้องการของราษฎรนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด ชุมพร แผนพัฒนาอำเภอ สวีและแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทำหินนโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นและการรักษาพยาบาล
๘. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนัก งาน ปลัด , กองคลัง , กองช่าง โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน จำนวน ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้อง มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคลากร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำหินดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทำหิน จะกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหิน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และ องค์การบริหารส่วนตำบลทำหินพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหิได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใน แต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหิและเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหิเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำล้ง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำล้ง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำล้ง เดิม	กรอบอัตรากำล้งตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำล้งคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู(ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

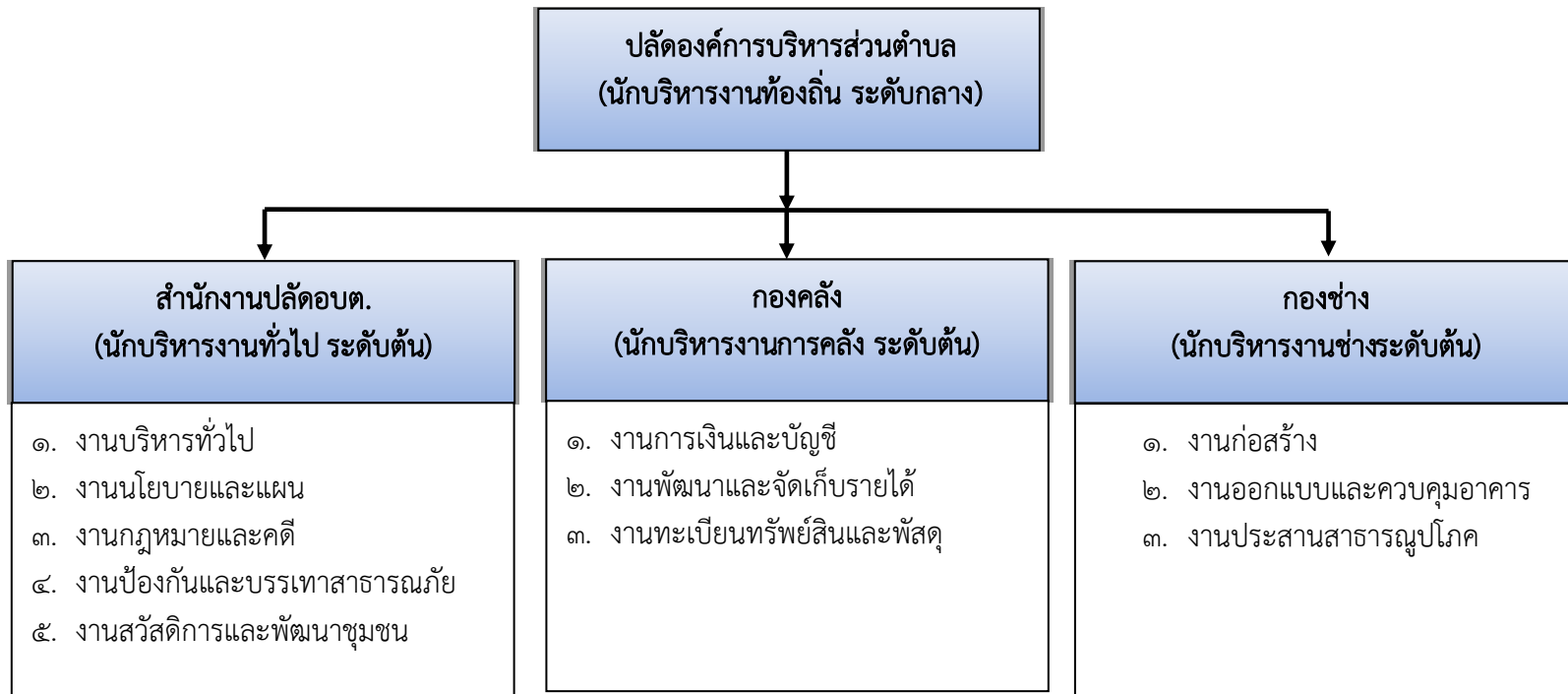
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	พนักงานจดมาตรน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

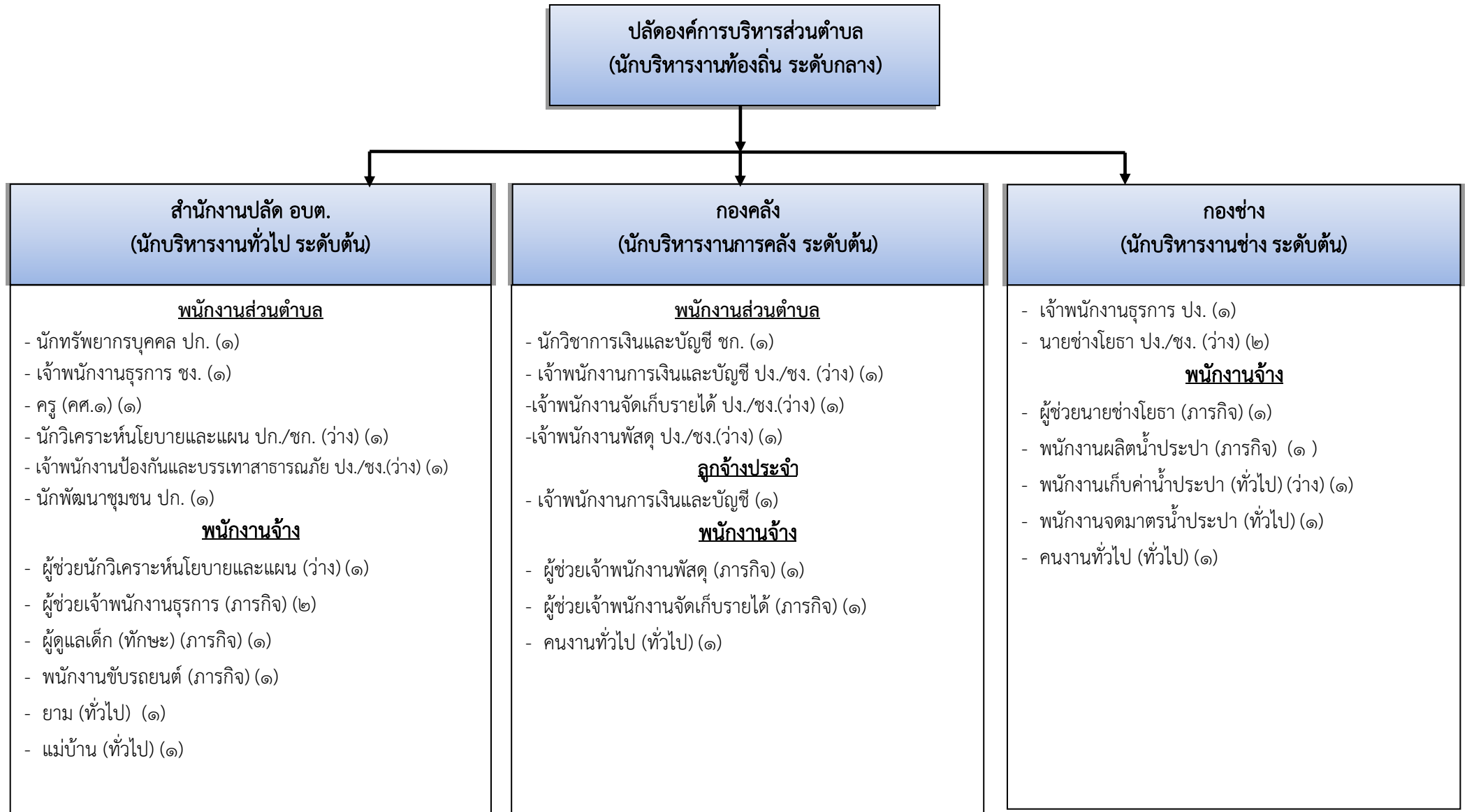
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			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. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	(๓๓,๑๔๐)
	สำนักงานปลัด(๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๗๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๘๐)
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	(๑๑,๖๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	(๑๐,๔๔๐)
๑๔	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

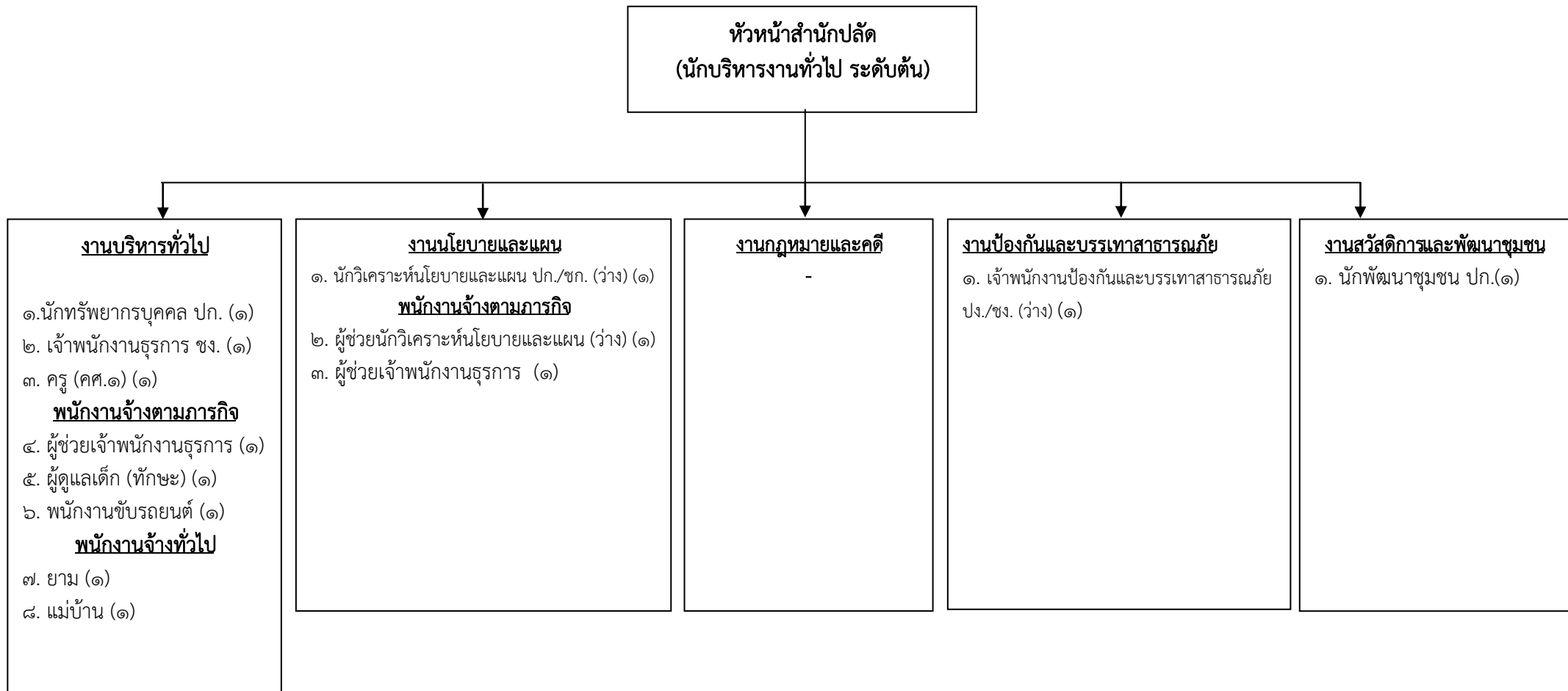
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐		(๒๘,๕๖๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐		(๒๒,๖๒๐)
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มสนับสนุน	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐		(๑๔,๐๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐		(๑๑,๖๓๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐		(๑๒,๖๙๐)
๒๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐		(๒๖,๙๘๐)
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		(๑๓,๗๖๐)
๒๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐		(๑๑,๖๓๐)
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐		(๑๒,๐๘๐)
๓๑	พนักงานจตมาตรน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๓๒	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเต็ม
๓๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
(๔)	รวม		๓๓	๒๔	๗,๐๑๕,๔๔๐	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	๒๑๕,๕๒๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๗,๒๓๐,๙๖๐	๗,๔๕๘,๑๒๐	๗,๖๘๙,๗๒๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒%														๑,๔๔๖,๑๙๒	๑,๔๙๑,๖๒๔	๑,๕๓๗,๙๔๔		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๖๗๗,๑๕๒	๘,๙๔๙,๗๔๔	๙,๒๒๗,๖๖๔		
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๐,๗๗๘,๖๕๐	๓๒,๓๑๗,๕๘๒	๓๓,๙๓๓,๔๖๑		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๑๙	๒๗.๖๙	๒๗.๑๙		



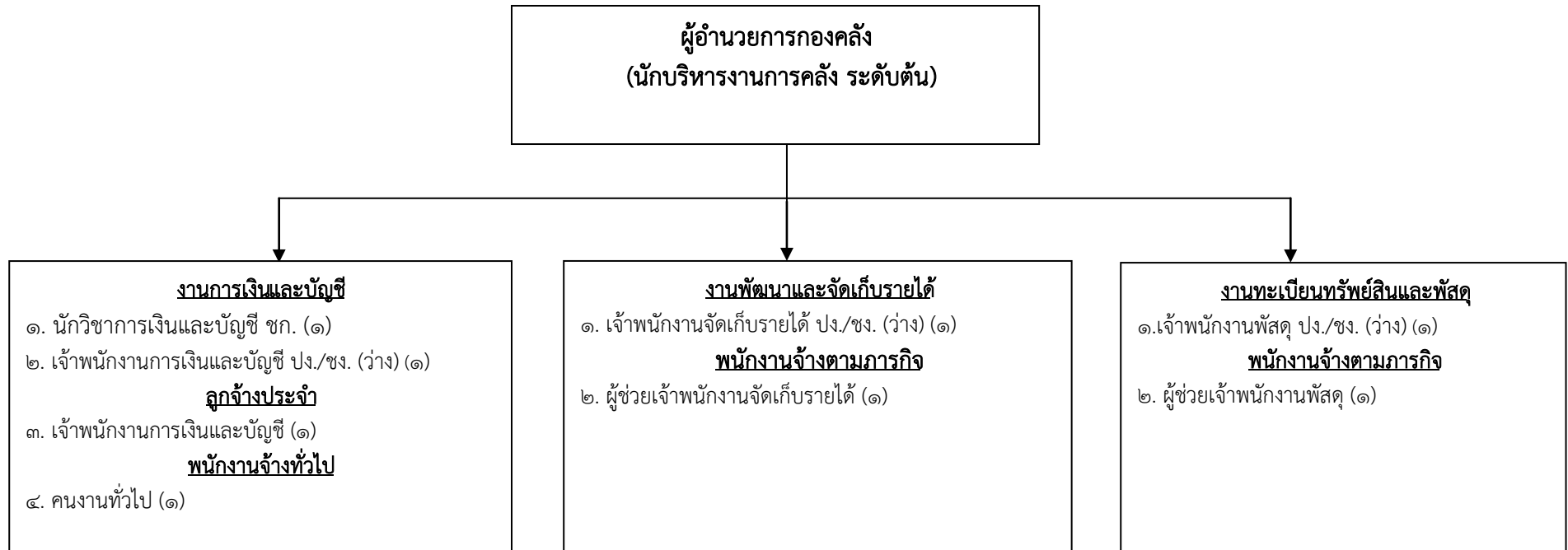
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน



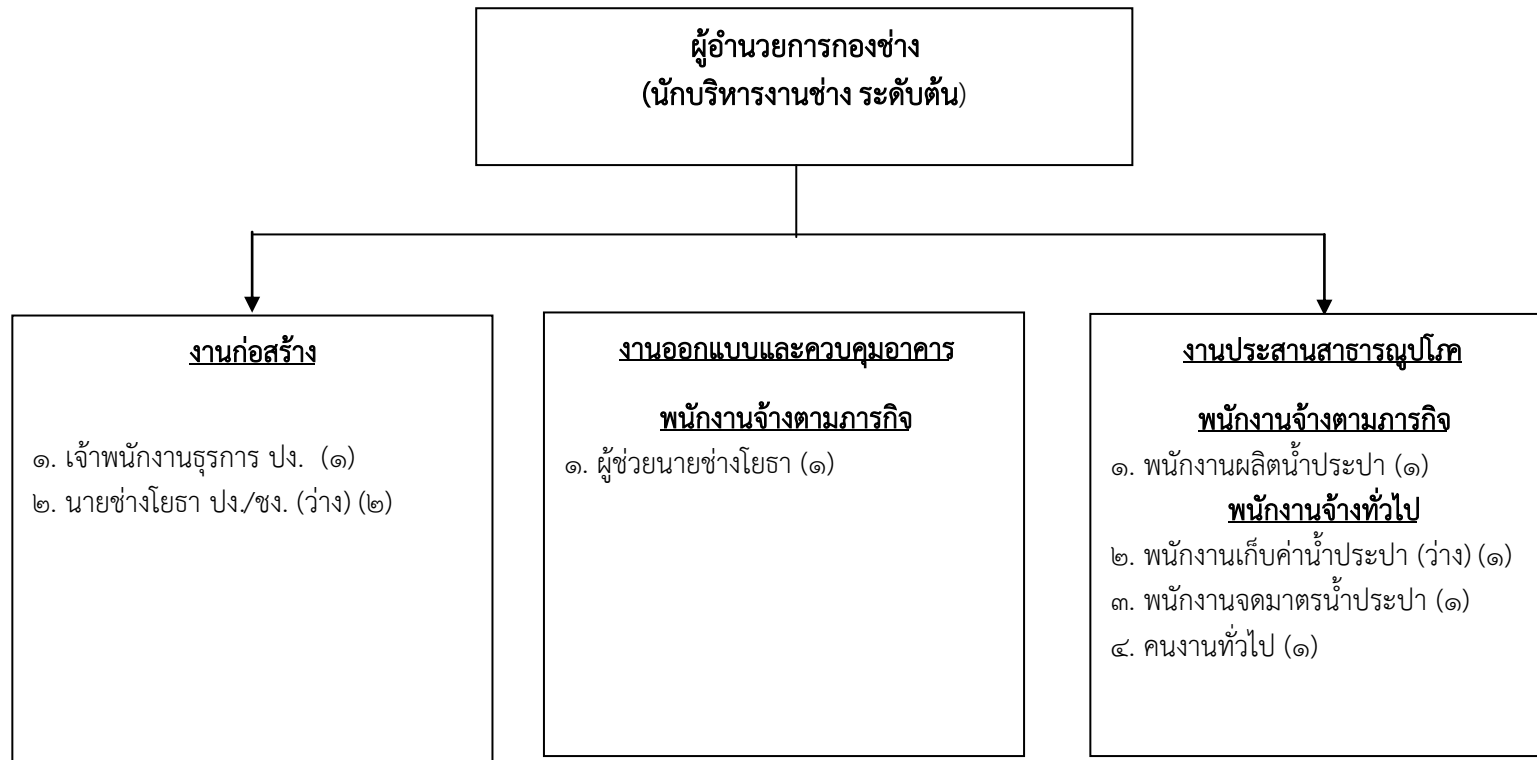
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน



โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายนิติภูมิ ทองรอด	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๙๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๖๕,๖๘๐
สำนักงานปลัด						สำนักงานปลัด						
๒	นางกรวิภา ทักษิณ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๒๓๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๓	นางสาวราตรี บุญทรหาญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	
๔	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕	น.ส.มะลิวัลย์ พุ่มพวง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๖	น.ส.สิริพร จินาก้วน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	
๗	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๘	นางจันทรา แสงสุริย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๖-๒-๐๑๓๓	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๑๓๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๙	น.ส.มาริษา บุญพัตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๑	น.ส.เสาวณีย์ ขจรวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	
๑๒	น.ส.สดาวรรณ รินะกุล	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน (บาท)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑๓	นายสมมาตร บุญเทศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๒๘๐ (๑๐,๔๔๐x๑๒)	-	-		
๑๔	นายสายัญญ์ วงษ์จีน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-		
๑๕	น.ส.สำออง ทองมี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.๕)	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-		
กองคลัง						กองคลัง							
๑๖	นางพวงแก้ว ยิ่งสุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐	
๑๗	น.ส.ยุภาวรรณ วชิระศิริ	การบัญชีบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-		
๑๘	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๑๙	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๒๐	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๒๑	นางณัฐธยาน์ ยิ่งสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-		
๒๒	นางจุฑารัตน์ พลายแก้ว	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐x๑๒)	-	-		
๒๓	นางวีรวัลย์ แสนแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๘๕x๑๒)	-	-		
๒๔	นายสุทนต์ นิศรี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-		
กองช่าง						กองช่าง							
๒๕	นายมานะ สว่างศรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐	
๒๖	นางพิมพ์พา นวลเล่ห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-		
๒๗	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๒๘	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๙	นายวงศพัทธ์ ถนอมใจ	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นายกวินภพ มากบำรุง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นายจักรกฤษณ์ แสงสุริย์	ปวช. ช่างยนต์	-	พนักงานจดมาตรน้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	-	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นายพีรพัฒน์ พรหมเจริญ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลท่าหิน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าหินตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าหิน

องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าหิน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้าง ประจำ และ พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็น ไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก