

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด  
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบล หินดาดให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

## ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่ง อบต. หินดาด ที่ ๒๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ
๓. สถิติปริมาณงานของส่วนราชการในรอบปีที่ผ่านมา
๔. แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๕. ประกาศ อบต. หินดาด เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมฯ

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด**

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๔.๑ ด้านกายภาพ

###### ๔.๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ตำบลหินตาด เป็น ๑ ใน ๑๐ ตำบลของอำเภอห้วยแถลง ตำบลหินตาด ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอห้วยแถลง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ห่างจากอำเภอห้วยแถลง ๑๐ กิโลเมตร แต่เดิมนั้นมีชื่อว่า “หินตาด” เกิดขึ้นเมื่อปีพ.ศ.๒๔๖๐ เมื่อการรถไฟแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการก่อสร้างทางรถไฟสายโคราช-อุบลฯ การสร้างรถไฟเมื่อมาถึงกิโลเมตรที่ ๓๑๗ การขุดพื้นที่บริเวณดังกล่าวจะพบแผ่นดินดาน (สีแดง) โดยทั่วไปเต็มบริเวณ จึงใช้ชื่อสถานีรถไฟดังกล่าวว่า “สถานีหินตาด” ภายหลังคำดังกล่าวเขียนเพี้ยนไปเป็นคำว่า “หินตาด” ซึ่งใช้ ด. เป็นตัวสะกด คำที่ถูกต้อง ปรากฏอยู่ ณ ป้ายชื่อสถานีรถไฟที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเกิดสถานีรถไฟแล้วบริเวณด้านหน้าสถานีรถไฟเป็นแหล่งขนถ่ายสินค้าและแหล่งการค้าที่สำคัญ จึงมีประชาชนอพยพถิ่นฐานมาทำกินจากที่ต่างๆ เช่น อำเภอพิมาย อำเภอจักราช อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภออื่นๆ เป็นต้นชุมชนหินตาด เมื่อมีหลายหมู่บ้านและได้รับการจัดตั้งเป็นตำบลแล้วขึ้นการปกครองของอำเภอพิมาย ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.๒๕๐๔ จึงได้จัดตั้งอำเภอห้วยแถลง ตำบลหินตาด และได้เปลี่ยนแปลงมาขึ้นอยู่ในการปกครอง ของอำเภอห้วยแถลง เป็นต้นมา “องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด” ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ และใช้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาในเขตตำบลหินตาด โทร ๐๔๔-๙๕๐๔๗๐ โทรสาร ๐๔๔-๙๕๐๔๗๐

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหูล่งประตู	อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเสาเดียว	อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลห้วยแถลง	อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหินโคน	อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

๔.๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลหินตาดมีสภาพภูมิประเทศของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ๕๒% เป็นที่ลุ่ม ๔๘% ไม่มีภูเขา เป็นพื้นที่แห้งแล้ง อยู่ในเขตอัปฝน ลักษณะดิน เป็นดินร่วนปนทราย บางพื้นที่เป็นกรด ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง มีลำห้วยแต่มีสภาพพื้นที่ตื้นเขิน ขาดแหล่งน้ำที่เก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมจึงอาศัยน้ำฝนเพียงอย่างเดียว

๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมเรื่อยไปจนถึงปลายเดือนตุลาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนมกราคม ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน อากาศเริ่มอบอ้าว ในเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงประมาณปลายเดือนเมษายน และเดือนพฤษภาคมอาจจะมีฝนเริ่มตกลงมา

๔.๑.๔ ลักษณะของดิน ภูมิประเทศส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่ราบสูง ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย ซึ่งพื้นที่เหล่านี้จะพบในบริเวณทั่วไปของจังหวัดนครราชสีมาที่มีความอุดมสมบูรณ์อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ ลำห้วยฉมวกและลำห้วยยาง อยู่ด้านทิศตะวันตกของตำบลหินดาดซึ่งติดต่อกับเขตตำบลหินโคน เป็นแนวเขตธรรมชาติ ตำบลหินดาด มีแหล่งน้ำลำห้วยที่สำคัญดังนี้

ลำดับที่	ชื่อลำห้วย	สถานที่ตั้ง
๑	ลำห้วยยาง	บ้านห้วยยาง
๒	ลำห้วยยาง	บ้านสระมะค่า
๓	ลำห้วยฉมวก	บ้านตะคร้อเหนือ
๔	ลำห้วยฉมวก	บ้านตะคร้อใต้
๕	ลำห้วยฉมวก	บ้านหนองม่วง
๖	ลำห้วยฉมวก	บ้านโคกสะอาด
๗	ลำห้วยลูกฟ้า	บ้านปรางค์

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ (ที่มากองช่าง)

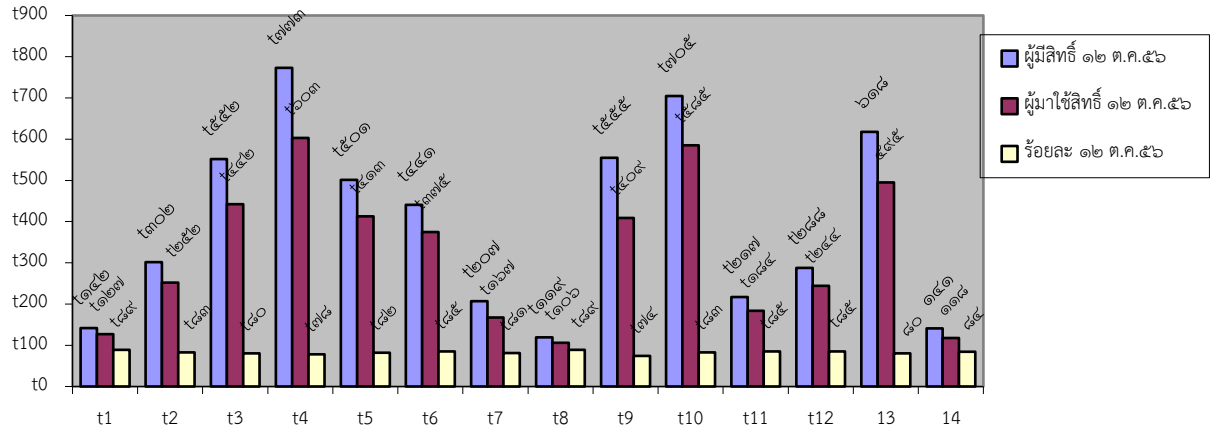
- ฝายน้ำล้น ๑๓ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๑๒ แห่ง
- ประปา ๑๐ แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ - แห่ง

#### ๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

๔.๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ณ. วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๒

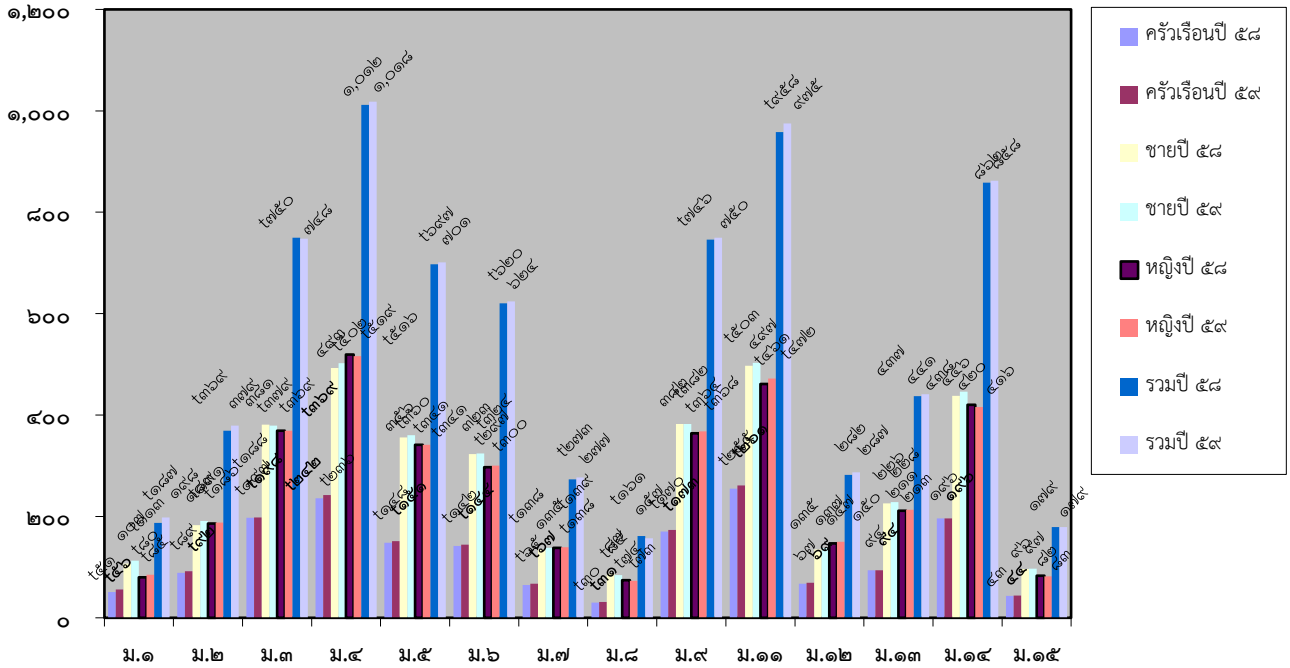
หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ปกครอง	หมายเหตุ	เบอร์โทร
๑	บ้านหินดาด	นายสมศักดิ์ พาณิชกุล	กำนันตำบลหินดาด	๐๘๑-๗๑๘๒-๘๘๓
๒	บ้านตะคร้อเหนือ	นายตฤพล สอนจินดา	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๖-๐๓๔๘-๕๕๑
๓	บ้านหนองพลอง	นายครรชิต โพธิ์บุตรดี	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๓-๓๘๒๕-๙๘๓
๔	บ้านสระมะค่า	นายสมชาย ยাত্রี	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๑-๐๗๓๙-๐๔๒
๕	บ้านหัวสะพาน	นายวิเศษ เทพวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๘-๓๖๒๑-๖๖๒
๖	บ้านโคกสะอาด	นายล้อมชัย เจริญลาภ	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๗-๕๖๓๘-๗๑๕
๗	บ้านห้วยยาง	นายไพบุลย์ คำนึ่ง	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๐-๔๗๔๑-๑๐๔
๘	บ้านเมืองเพชร	นางกัญธนา มณีเนตร	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๓-๓๘๖๒-๔๑๖
๙	บ้านตะคร้อใต้	นายณัฐพงศ์ คุณสาร	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๔-๘๓๒๖-๘๕๔
๑๐	บ้านปรางค์	นายเพิ่มทรัพย์ อับไพ	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๕-๓๕๒๘-๔๔๑
๑๑	บ้านหนองม่วง	นายณัฐนนท์ โกชนพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๐-๗๓๑๔-๘๕๕
๑๒	บ้านหัวฝาย	นายทองสุข เลย์โธสง	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๙๘-๑๔๙๘-๕๖๒
๑๓	บ้านสะพานทอง	นายทองสงว ปะนามะโก	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๔-๙๖๑-๔๓๑๖
๑๔	บ้านโคกสะอาด	นายบุญจง เดชเสน	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๔-๘๒๘๘-๗๑๔

๔.๒.๒ เขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาอบต.หินดาด : หน่วยเป็นคน (ที่มางานเลือกตั้ง สำนักปลัด อบต.หินดาด)

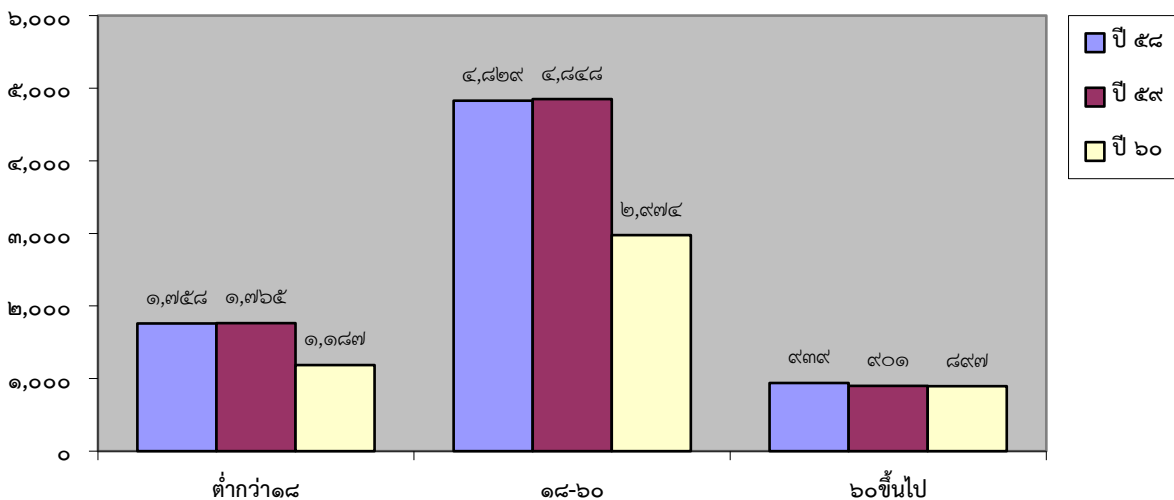


๔.๓ ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร : หน่วยเป็นคน (ที่มาสำนักทะเบียนท้องถิ่นอำเภอห้วยแถลง)



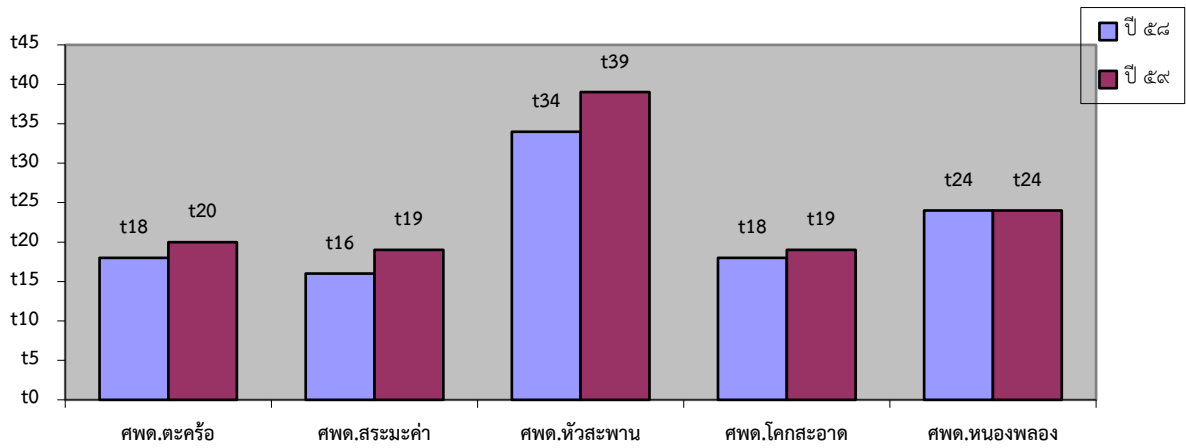
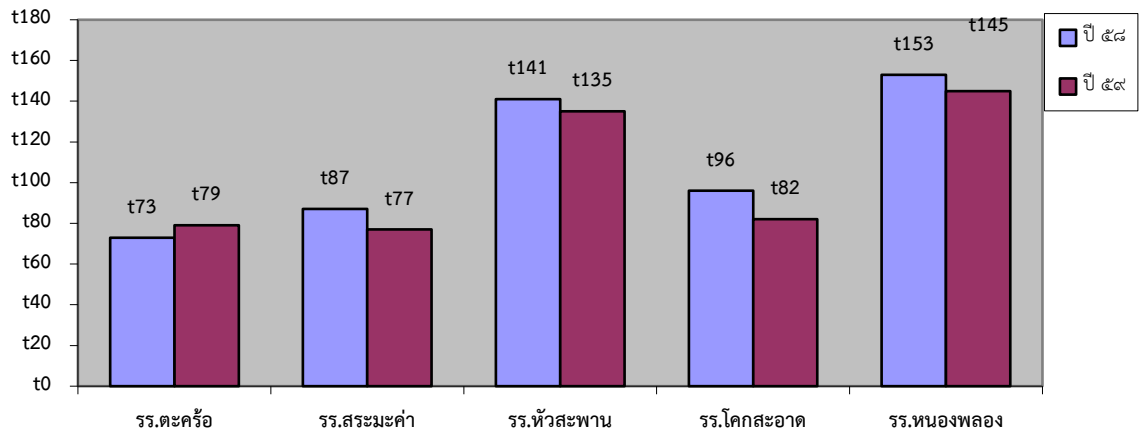
ช่วงอายุและจำนวนประชากร : หน่วยเป็นคน (ที่มาสำนักทะเบียนอำเภอห้วยแถลง) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



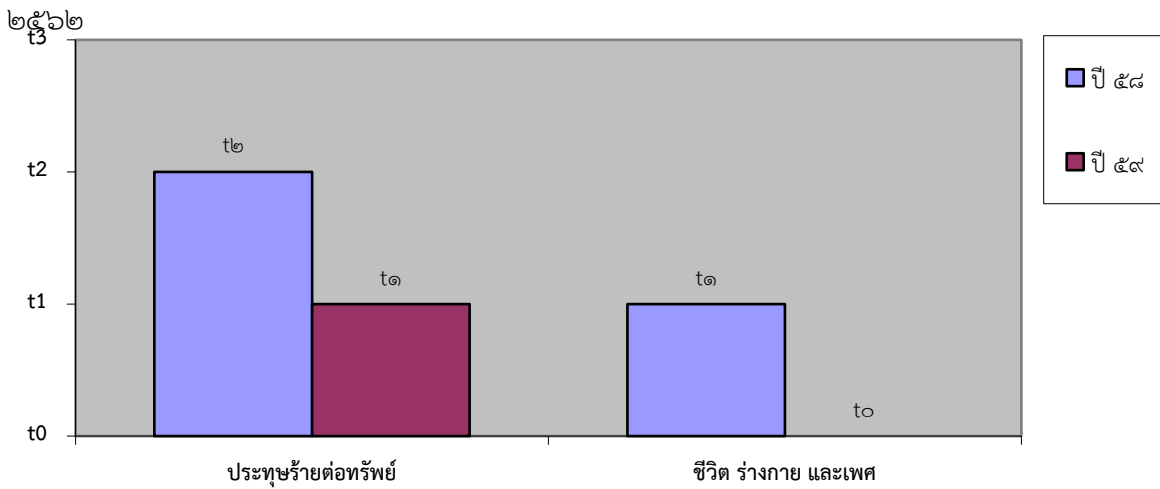


### ๔.๔. สภาพทางสังคม

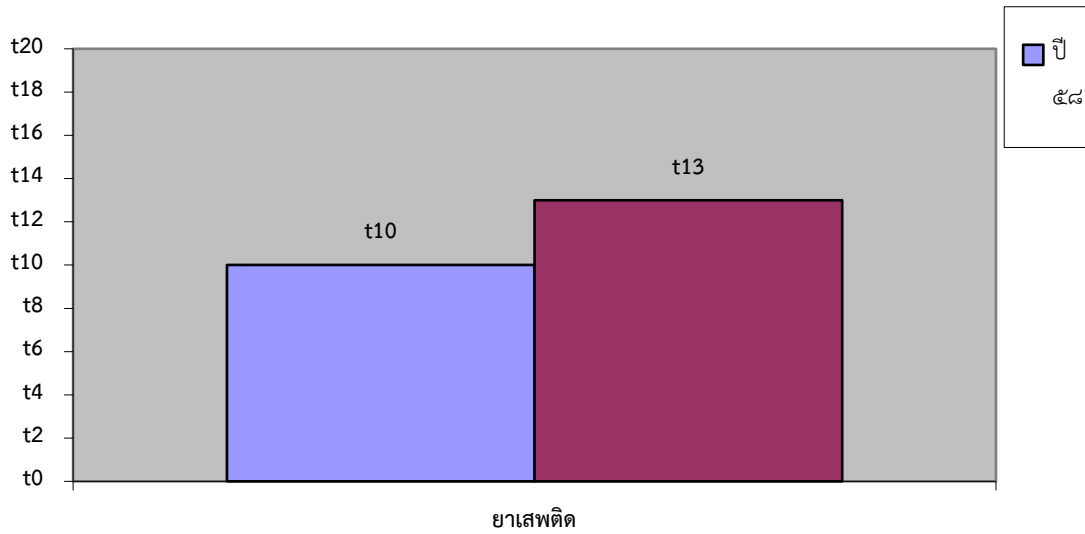
๔.๔.๑ การศึกษา : หน่วยเป็นคน (ที่มาข้อมูล กองการศึกษาฯ) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



๔.๔.๒ อาชญากรรม : หน่วยเป็นราย (ที่มาสถานีตำรวจภูธรห้วยแถลง) ข้อมูล ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

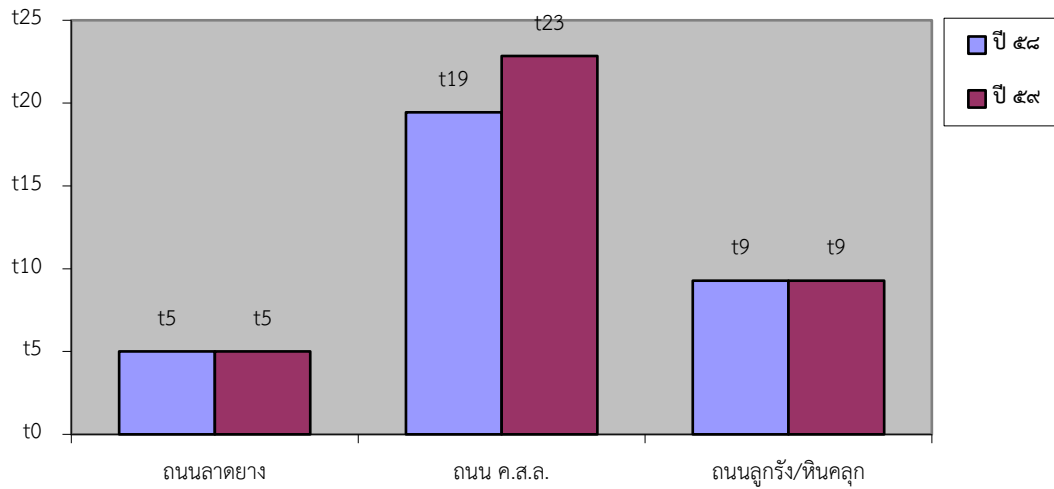


๔.๔.๓ ยาเสพติด : หน่วยเป็นราย (ที่มาสถานีตำรวจภูธรห้วยแถลง) ข้อมูล ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒



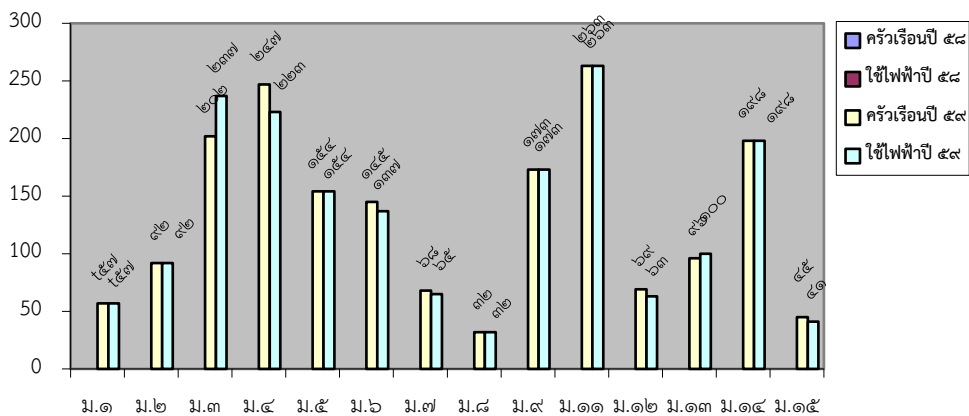
### ๔.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง : หน่วยเป็นกิโลเมตร (ที่มากองช่าง) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

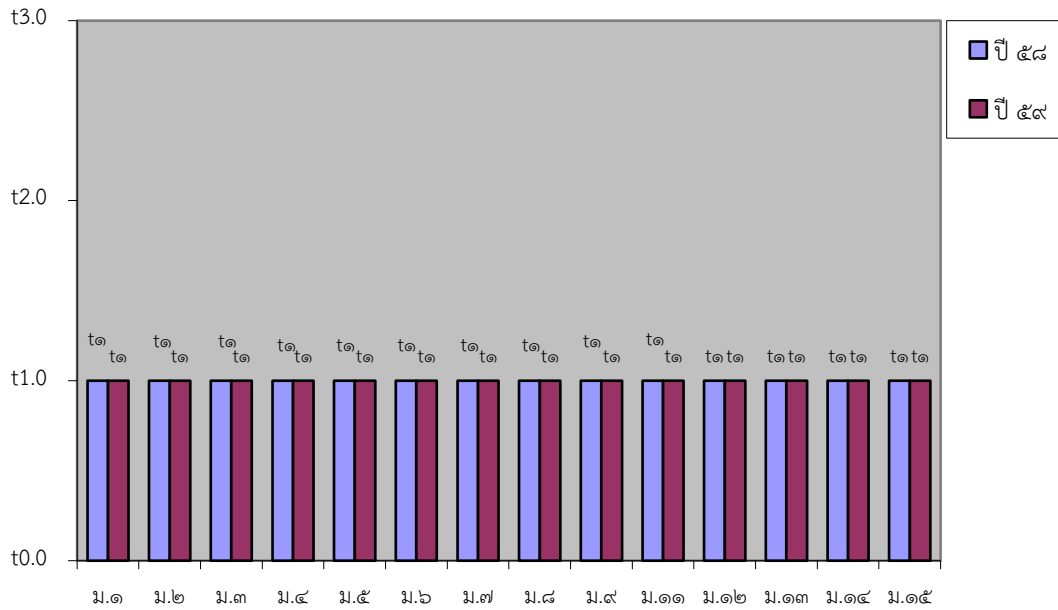


๔.๕.๒ การไฟฟ้า : หน่วยเป็นหมู่บ้าน (ที่มาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอห้วยแถลง)

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

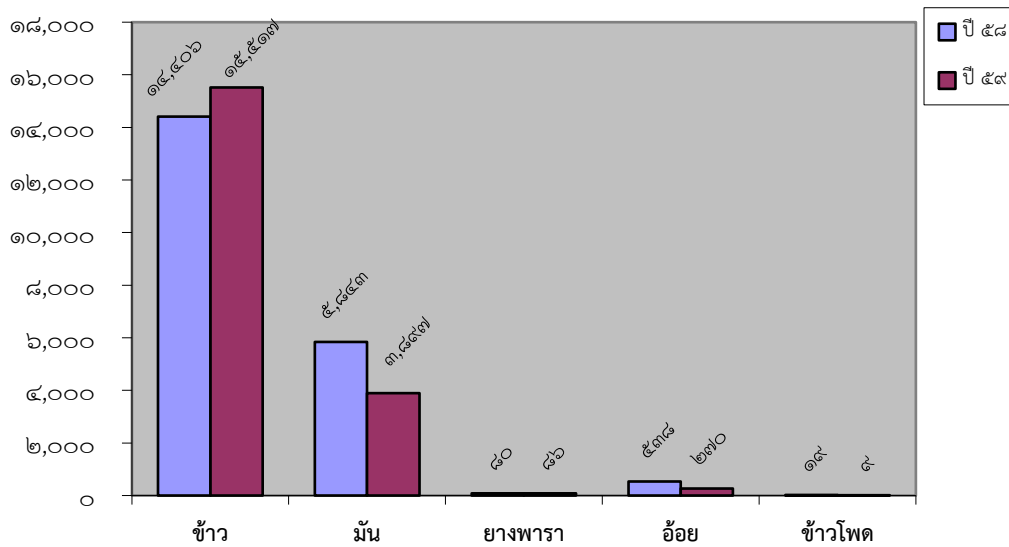


๔.๕.๓ การประปา : หน่วยเป็นหมู่บ้าน (ที่มา กองช่าง) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

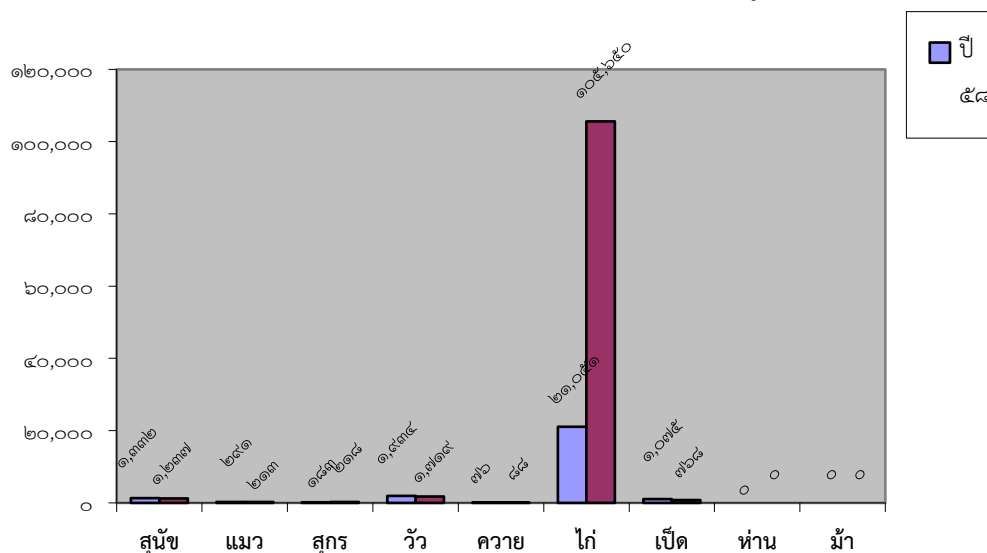


๔.๖ ระบบเศรษฐกิจ

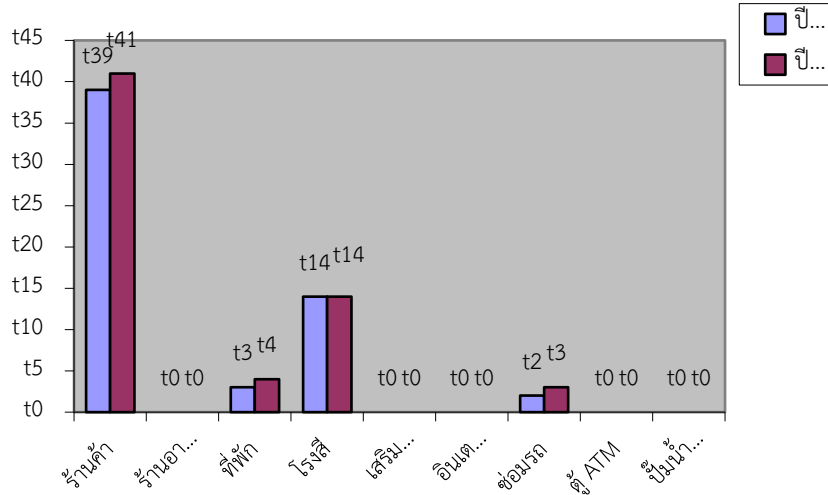
๔.๖.๑ การเกษตร : หน่วยเป็นไร่ (ที่มา สำนักงานเกษตรอำเภอห้วยแถลง) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



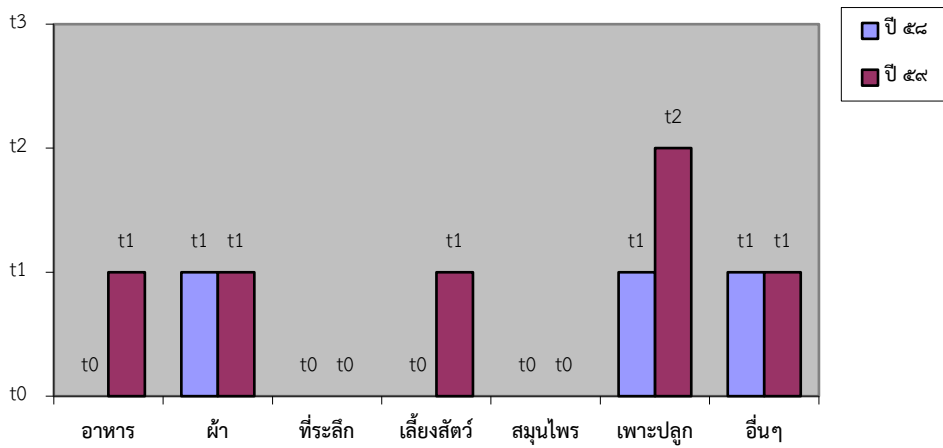
๔.๖.๒ การปศุสัตว์ : หน่วยเป็นตัว (ที่มา งานส่งเสริมการเกษตร) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



๔.๖.๓ การบริการ งานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

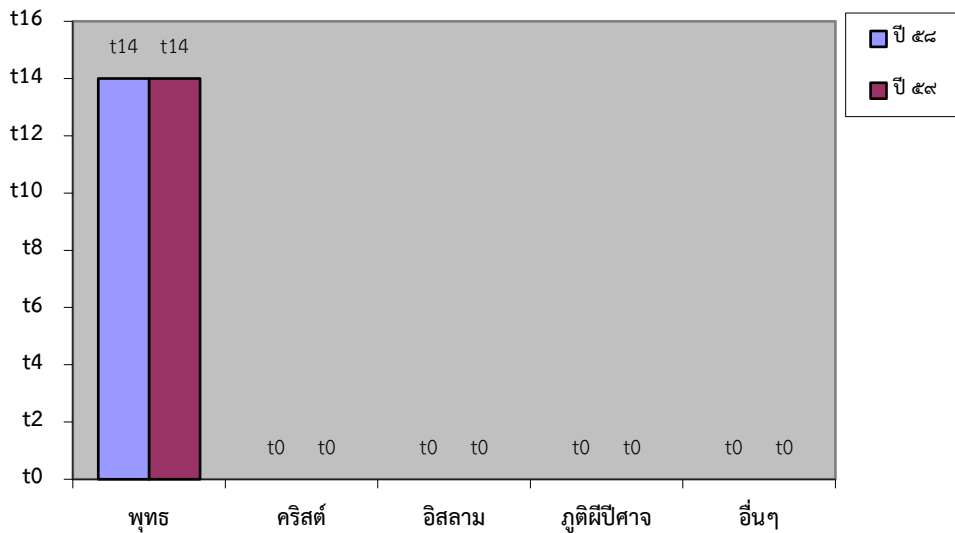


๔.๖.๔ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ (ทีมงานพัฒนาชุมชน) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



๔.๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๔.๗.๑ การนับถือศาสนา หน่วยเป็นหมู่บ้าน ที่มา (กองการศึกษา) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



๔.๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ฮีตสิบสองมาจากคำ ๒ คำ คือ ฮีต กับ สิบสอง ฮีตมาจากคำว่า จาริต หมายถึงสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา จนกลายเป็นประเพณีที่ต้งาม ชาวอีสาน เรียกว่า จาฮีต หรือฮีต สิบสอง หมายถึง เดือนทั้ง ๑๒ เดือน ในหนึ่งปีฮีตสิบสอง จึงหมายถึง ประเพณีที่ประชาชนชาวอีสานได้ปฏิบัติสืบทอดกันมาในโอกาสต่างๆ ทั้งสิบสองเดือนในแต่ละปี ประเพณีทั้งสิบสองเดือนที่ชาวอีสานถือปฏิบัติกันมานั้นล้วนเป็นประเพณีที่ส่งเสริมให้คนในชุมชน ได้ออกมาร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กัน เพื่อความสนุกสนานรื่นเริงและเพื่อความสามัคคีมีความรักใคร่กัน ของคนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการสืบทอดสิ่งที่ดีงามมาจวบจนปัจจุบัน ประเพณีอีสานส่วนใหญ่จะมีเอกลักษณ์แตกต่างจากประเพณีภาคอื่นๆ (อาจคล้ายคลึงกับประเพณีของทางภาคเหนือบ้างเพราะมีที่มาค่อนข้างใกล้เคียงกัน)ประเพณีอีสาน ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมล้านช้าง(แถบหลวงพระบางประเทศลาว)จึงจะเห็นได้ ว่าประเพณีของชาวอีสาน และชาวลาวมีความคล้ายกันเพราะมีที่มาเดียวกันและชาวอีสานและชาวลาวก็ไปมาหาสู่กันเป็นประจำ เหมือนญาติพี่น้องทำให้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมระหว่างกันด้วย ฮีตสิบสองได้แก่

เดือนอ้าย(เดือนเจียง)-บุญข้าวกรรม

เดือนยี่ - บุญคุณลาน

เดือนสาม-บุญข้าวจี่

เดือนสี่-บุญเผาสุ

เดือนห้า-บุญสงกรานต์

เดือนหก-บุญบั้งไฟ

เดือนเจ็ด-บุญซำฮะ

เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา

เดือนเก้า-บุญข้าวประดับดิน

เดือนสิบ-บุญข้าวสาก

เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษา

เดือนสิบสอง-บุญกฐิน

๔.๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ภาษาที่ใช้ประจำถิ่นคือภาษาอีสาน

๔.๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- กลุ่มผ้าทอผ้าไหมทอมือย้อมสีธรรมชาติ

- กลุ่มข้าวโป่ง

	<p>ผ้าไหมผลิตภัณฑ์จากบ้านตะคร้อเหนือ หมู่ ๒</p>
	<p>ข้าวโป่งผลิตภัณฑ์จากบ้านห้วยยาง หมู่ ๗</p>

#### ๔.๘ ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๘.๑ ป่าไม้ มีทั้งป่าเต็งรัง ป่าแดงมืออยู่ทั่วไป ป่าเบญจพรรณ และป่าผสม ส่วนใหญ่เป็น

๔.๘.๒ สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง เหมือนลักษณะกระทะคว่ำ ส่งผลทำให้การกักเก็บน้ำไม่ค่อยดี การทำการเกษตรอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก ไม่มีระบบชลประทาน

๔.๘.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมาต่อการดำรงชีพของประชาชนชาวตำบล หินดาด คือลำห้วยสายต่างๆน้ำ ที่หล่อเลี้ยงชีวิตในการทำการเกษตรกรรม เช่น ลำห้วยฉวมก ลำห้วยยาง ห้วยลูกฟ้า เป็นต้น

#### ๔.๙ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรกรรมและแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและบริการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

#### เป้าประสงค์

๑. การปฏิบัติงานด้วยระบบธรรมาภิบาล
๒. การบริหารงานที่จะบริหารงานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สืบสานประเพณี สนับสนุนสวัสดิการสังคม ส่งเสริมการศึกษา ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การบริหารงานอบต.ต้องให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตรวจสอบ และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

#### ตัวชี้วัด

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ประชาชนร่วมอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน
๓. ท้องถิ่นเป็นเมืองน่าอยู่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. การบริหารจัดการโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับบริการอย่างเป็นธรรม

#### ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง
๕. พื้นที่ตำบลหินดาดมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์
๖. ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและใส่ใจการออกกำลังกาย
๗. ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. การพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง
๒. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม
๓. การพัฒนาระบบคมนาคม โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณสุขปโภคที่มีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- ๑.๑ การศึกษา
- ๑.๒ การศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
- ๑.๓ สวัสดิการสังคม
- ๑.๔ การสาธารณสุข
- ๑.๕ โครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๖ การผังเมือง
- ๑.๗ การกีฬา
- ๑.๘ งานเยาวชน

๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การท่องเที่ยว
- ๒.๒ การพาณิชย์ การลงทุน

๓. การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

- ๓.๑ กลุ่มอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๒ การเกษตรแบบพอเพียงตามทฤษฎีใหม่

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

๔. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ สิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ การจัดระเบียบชุมชน

๕. เสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

- ๕.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

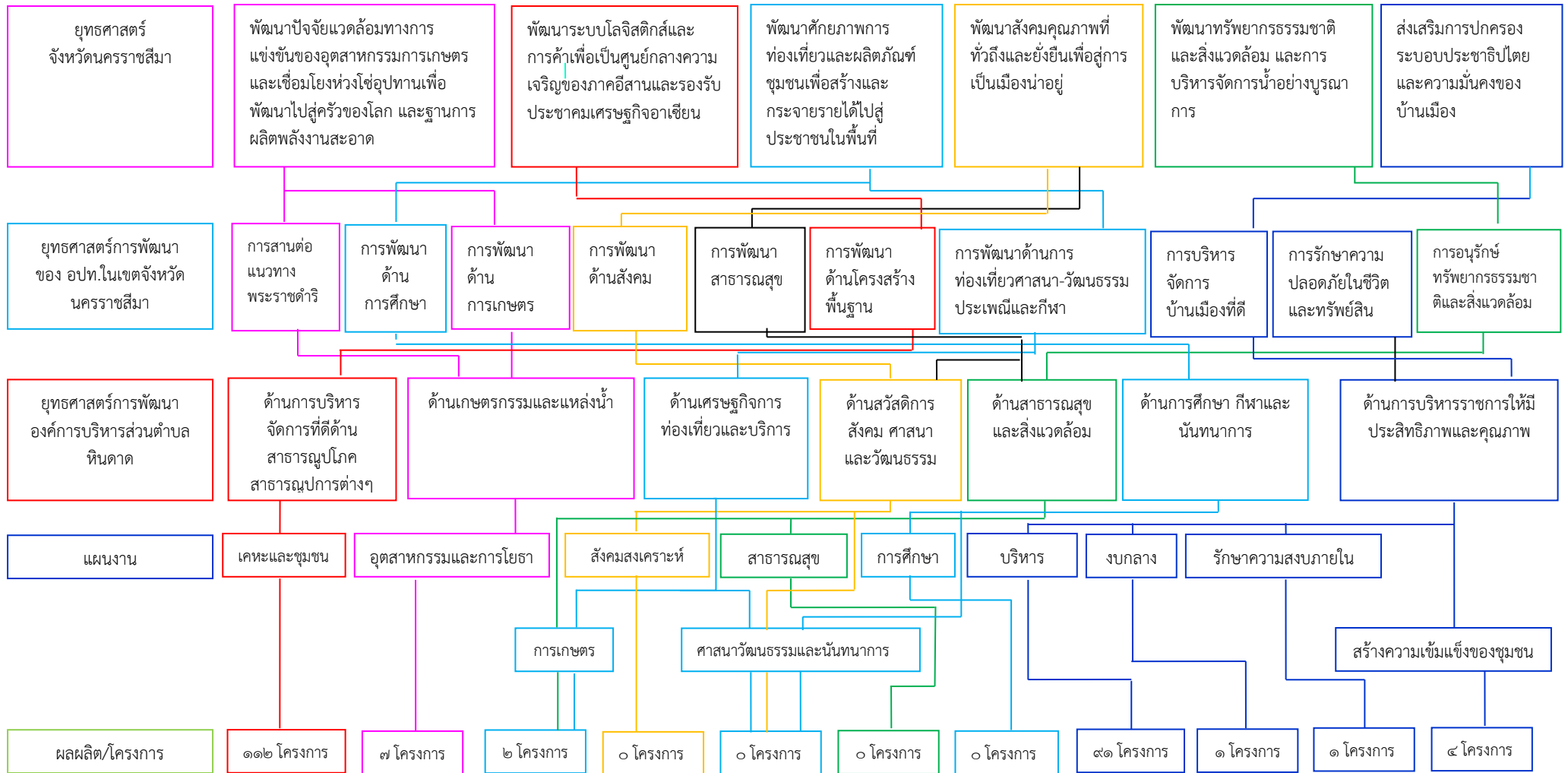
๖. การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- ๖.๑ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๒ การจัดระเบียบโครงสร้าง การบริหารภายในองค์กร
- ๖.๓ การพัฒนาตำบลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### ๔.๙.๑ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น







๔.๙.๒ แผนผังยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานดี ไม่มีมลพิษ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน คนมีสุขภาพดี ศึกษาพื้นฐานทั่วถึง ไม่ล้มเหลวเสียดี”

ยุทธศาสตร์

ด้านการบริหารจัดการ ที่ดีด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ	ด้านเกษตรกรรมและ แหล่งน้ำ	ด้านเศรษฐกิจการ ท่องเที่ยวและบริการ	ด้านสวัสดิการสังคม ศาสนาและ วัฒนธรรม	ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ด้านการศึกษา กีฬาและ นันทนาการ	ด้านการบริหารราชการให้มี ประสิทธิภาพและคุณภาพ
---	------------------------------	--	--	---------------------------------	--------------------------------------	--

เป้าประสงค์

เพื่อก่อสร้างถนน เพื่อก่อสร้างรางระบายน้ำ เพื่อขยายเขตไฟฟ้า เพื่อปรับปรุงระบบประปา	เพื่อขุดลอกแหล่งน้ำ เพื่อก่อสร้างทำนบ/ฝาย	เพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	เพื่อจัดสวัสดิการ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อจัดงานบุญประเพณี	เพื่อส่งเสริมสุขภาพ เพื่อควบคุมและ ป้องกันโรค เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	เพื่อจัดการแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมการศึกษา	เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ สำนักงาน เพื่อป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย
---	--	-------------------------	--	---	---	---

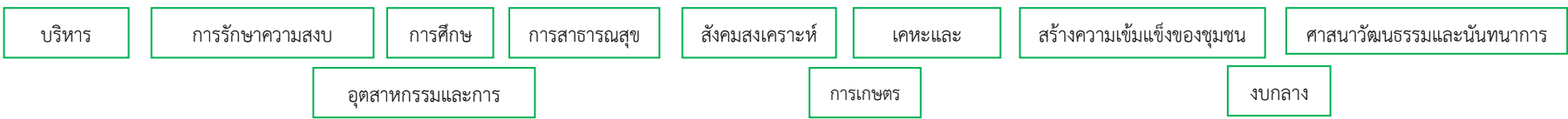
ค่าเป้าหมาย

ก่อสร้างถนนคสล .๕๓โครงการ ก่อสร้างถนนหินคลุก ๒๖โครงการ ก่อสร้างถนนดิน ๑โครงการ ก่อสร้างรางระบายน้ำ๒๙ โครงการ ขยายไฟฟ้า ๓๐ โครงการ	ขุดลอกแหล่งน้ำ๑๔โครงการ ก่อสร้างทำนบ ๒ โครงการ ก่อสร้างฝาย ๒ โครงการ	ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๔ กลุ่ม จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง อนุรักษ์ประเพณี ๑ แห่ง	งานบุญประเพณี ๔ ครั้ง พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ๑ ครั้ง พัฒนาศักยภาพสตรี ๑ ครั้ง พัฒนาศักยภาพผู้พิการ ๑ ครั้ง ปรับสภาพแวดล้อมผู้ด้อยโอกาส๑แห่ง	ส่งเสริมงานสาธารณสุข ๓๒ โครงการ การจัดการขยะ ๗ โครงการ ปลูกป่าชุมชน ๓ โครงการ	อุดหนุนอาหารกลางวัน/นม สพฐ.๕ แห่ง อุดหนุนอาหารกลางวัน/นม ศพด. ๕ แห่ง จัดการแข่งขันกีฬา ๓ โครงการ จัดซื้อวัสดุ/ครุภัณฑ์ ศพด. ๓ โครงการ พัฒนาครุมดต. ๑ โครงการ จัดงานวันเด็ก ๑ โครงการ	ศึกษาดูงาน ๑ โครงการ อบต.สัญญา ๑ ครั้ง จัดทำแผนพัฒนาตำบล/แผน ชุมชน ๑ ครั้ง จัดซื้อครุภัณฑ์ ๔ โครงการ ปรับปรุงระบบเสียงตามสาย
--	--	--	---	--	---	---

กลยุทธ์

ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕	ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕	ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕	ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕	ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕	ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕	ดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ พัสดุของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๒๕๓๕
---	---	---	---	---	---	---

แผนงาน



## ๔.๙.๓ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านการ บริการจัดการที่ด้าน สาธารณสุขโรค สาธารณสุขการต่างๆ	๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน รางระบายน้ำ ระบบประปา ให้มีความเพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชน	แผนงานเคหะชุมชน	กองช่าง	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง
		๒.ดำเนินการให้มีระบบไฟฟ้าและไฟฟ้าสา ธารณให้ทั่วถึง	แผนงานเคหะชุมชน	กองช่าง	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง
๒	การพัฒนาด้าน เกษตรกรรมและ แหล่งน้ำ	๑. ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ประตุระบายน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำ	แผนงานอุตสาหกรรมและ การโยธา	กองช่าง	๑.สำนักปลัด ๒.กองสาธารณสุข
		๒. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัด	กองช่าง
๓	การพัฒนาด้านเศรษ กิจ การท่องเที่ยว และการบริการ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านกลุ่มอาชีพ	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ชุมชน	สำนักปลัด	กองช่าง
		๒. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	สำนักปลัด	กองช่าง
๔	การพัฒนาด้าน สวัสดิการสังคม ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑.ส่งเสริมคุณภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIV	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัด	กองสาธารณสุข
		๒.ส่งเสริมคุณธรรม ประเพณีวิถีพุทธ และ วัฒนธรรมท้องถิ่น	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	สำนักปลัด	กองสาธารณสุข
๕	การพัฒนาด้าน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑.ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและอนามัยชุมชน	แผนงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุข	สำนักปลัด
		๒.ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่น่า มอง	แผนงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุข	สำนักปลัด
๖	การพัฒนาด้าน การศึกษากีฬาและ นันทนาการ	๑.ส่งเสริมการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ โรงเรียน พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	๑.สำนักปลัด ๒.กองสาธารณสุข
		๒.ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ เยาวชนและประชาชน	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	๑.สำนักปลัด ๒.กองสาธารณสุข
๗	การบริหารราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามหลักบริหารจัดการที่ดี	แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ๕. กอ งสาธารณสุข	-
		๒.ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	แผนงานการรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัด	กองช่าง
รวม	๗	๑๔	๙	๕	๕

#### ๔.๙.๕ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

##### ๑. นโยบายด้านการบริหาร

๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ

คุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

##### ๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๒.๑ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒.๒ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๒.๓ พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๒.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

##### ๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ของ

องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ จัดทำ“แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” ให้ครอบคลุมทุกด้านโดยมีแนวทางการดำเนินการ

ดังนี้

##### ๔. นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มี

การประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

##### ๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๕.๑ ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๕.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการ

เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๕.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตกงานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๖.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๖.๒ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๖.๓ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๖.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๘.๑ มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๘.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

๘.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๘.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสโดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและ ประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๙.๒ จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์รวมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๐. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจาก

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### ๔.๙.๖ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

##### จุดแข็ง (S : Strength)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีสถานที่พร้อมจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถาน คือปราสาทกู๋ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๑ บ้านปรางค์
๒. พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีสายน้ำไหลผ่าน คือลำห้วยยาง และลำห้วยฉมวก เหมาะกับการทำการเกษตร
๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและมีความผูกพันฉันท์พี่น้อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีสถานศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา, มัธยมศึกษา และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๕. มีงบประมาณเป็นของตนเองและมีศักยภาพพอสมควรในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ทันทต่อเหตุการณ์

##### จุดอ่อน (W: Weakness)

๑. บุคลากรยังไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ที่สามารถประมวลผลระบบงาน ตลอดจนสังเคราะห์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้
๒. อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไม่สอดคล้องกับภารกิจที่จะพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ระบบสารสนเทศไม่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
๔. บุคลากรขาดระเบียบวินัย

##### โอกาส (O: Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีระบบโลจิสติกส์ ที่มีความสำคัญ คือมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ (นครราชสีมา – อุบลราชธานี) ตัดผ่านทำให้คมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว การขนถ่ายสินค้ามีประสิทธิภาพ
๒. การคมนาคมอยู่ในเป้าหมายของประเทศในการพัฒนารถไฟพระบรมวงศานุวงศ์ นครราชสีมา – อุบลราชธานี

##### ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. ในฤดูแล้งประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง ทำให้ไม่สามารถทำการเกษตรนอกฤดูได้
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ไม่ค่อยมีการประกอบธุรกิจหรือการพาณิชย์ ทำให้การจัดเก็บรายได้เพื่อมาพัฒนาได้น้อย
๓. ขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร เนื่องจากมีการอพยพไปทำงานในเมือง

## การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน
๑๓. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

### ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง จัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วน ตำบลหินดาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วน ตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอกำหนดพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ ปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๓๘(๒)
- (๔) ให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๕๖(๔)
- (๖) การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๕)

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))



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

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร**

**ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลเห็นขาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๑ หน่วยงานย่อย ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน และมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้เดิม จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตราแต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดจึงได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็น ๕๐ ตำแหน่ง

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด จึงมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

อปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)
อบต.ห้วยแถลง	๔๕,๕๐๐,๐๐๐	๑๗	๑	๑๓	๓๑
อบต.ห้วยแคน	๒๘,๕๐๑,๕๐๐	๑๗	-	๑๒	๒๙
อบต.ทับสวาย	๑๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๐	๑	๙	๒๐
อบต.หินดาด	๔๗,๗๖๖,๐๐๐	๒๕	-	๒๕	๕๐
อบต.ตะโก	๓๐,๙๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๘	๒๘
อบต.เมืองพลับพลา	๔๙,๙๐๐,๐๐๐	๒๔	-	๑๘	๔๒
อบต.จีว	๕๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๑	๒๐	๓๘
อบต.หลุ่งประดู่	๖๐,๓๖๙,๐๐๐	๒๘	-	๒๔	๕๒
อบต.หลุ่งตะเคียน	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๒	๑๗	๓๔

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานและท้องถิ่นภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**สำนักปลัด** มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์

**กองคลัง** มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ

**กองช่าง** มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปเือก

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีภารกิจด้านตรวจสอบภายใน

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานส่งเสริมปศุสัตว์	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปเือก ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปเือก ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ	งานธุรการเพิ่มตาม ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานควบคุมโรค	<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานควบคุมโรค	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๑๒๓,๓๐๐ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๙ อัตรา

**ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งหมดคิดเป็น ๑๔๐,๔๐๐ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๐ อัตรา

**สำนักปลัด อบต.** มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๑,๘๓๔,๖๙๕ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๒๒.๑๖ อัตรา

**กองคลัง** มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๖๒๕,๕๑๖ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๗.๕๗ อัตรา

**กองช่าง** มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปโภค มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๖๘๐,๙๔๐ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๘.๒๒ อัตรา

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๔๑๕,๐๒๐ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๐๑ ตำแหน่ง

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๒,๓๘๔,๒๙๐ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๒๘.๘๐ อัตรา

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีภารกิจด้านควบคุมภายใน มีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาทั้งหมดคิดเป็น ๗๑,๒๘๐ นาที คิดเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๘๖ อัตรา

\*\*\*\*\*หมายเหตุ สถิติรายละเอียดปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวกแนบท้าย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-ว่าง-
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	-ว่าง-
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ใช้งบประมาณ อบต.จ้าง ยุกเมื่อ ว่าง
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๕</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๗,๗๖๖,๐๐๐	๕๐,๑๕๔,๓๐๐	๕๒,๖๖๒,๐๑๕

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
	<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๒๕,๖๗๐
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๒,๗๓๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
	-																		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๘,๙๖๐	๑๙,๑๘๐
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	๑๖,๗๓๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๒,๒๑๐
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๘๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๒๓,๗๑๐
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
	-																		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๑๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	๑๗,๕๙๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๑,๘๗๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๓,๐๑๐
	<b>กองช่าง (๑๕)</b>																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๗๔,๐๔๐	๒๘,๔๓๐
๒๘	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
	-																		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๑๘)</b>																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	-ว่าง-
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๑๖,๖๐๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
	-																		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๗,๒๐๐	๑๘,๒๙๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพลอง</b>																		
๓๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๖๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวสะพาน</b>																		
๓๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๖๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน



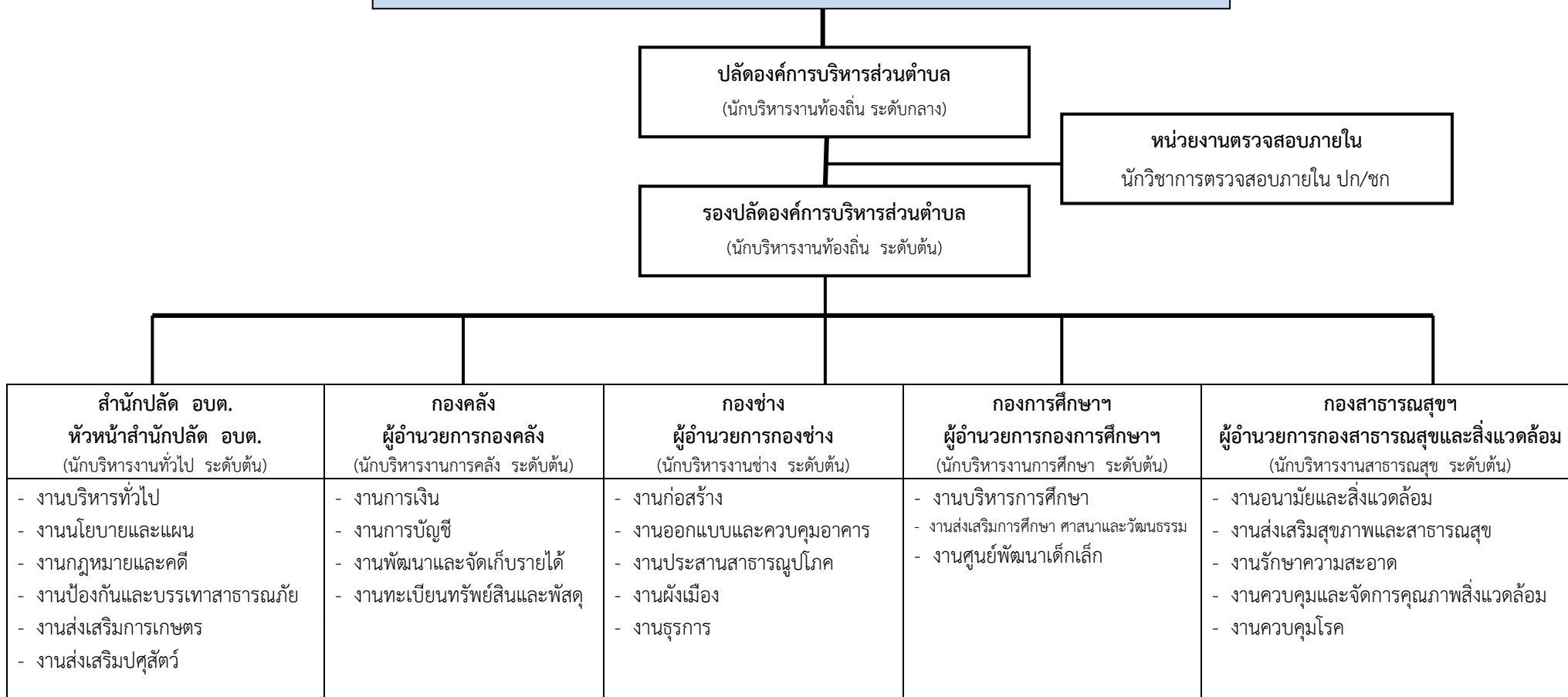
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะค่า																			
	พนักงานจ้าง																			
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๖๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐		ว่าง
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด																			
๔๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะคร้อ																			
	พนักงานจ้าง																			
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๖๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐		ว่าง
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๕,๐๐๐ ยืมเผื่อว่าง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐		๓๑,๓๔๐
๔๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		-ว่าง-
	ลูกจ้างประจำ																			
	-																			
	พนักงานจ้าง																			
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๒๐๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐		๑๗,๐๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		-ว่าง-
	ลูกจ้างประจำ																			
	-																			
	พนักงานจ้าง																			
	-																			
	รวม		๕๐	๓๔	๙,๙๗๒,๑๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	+๕	-	-				๑๑,๔๖๖,๔๘๐	๑๑,๘๓๓,๒๐๐	๑๒,๒๐๗,๔๘๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)																			

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๗,๗๖๖,๐๐๐	๕๐,๑๕๔,๓๐๐	๕๒,๖๖๒,๐๑๕

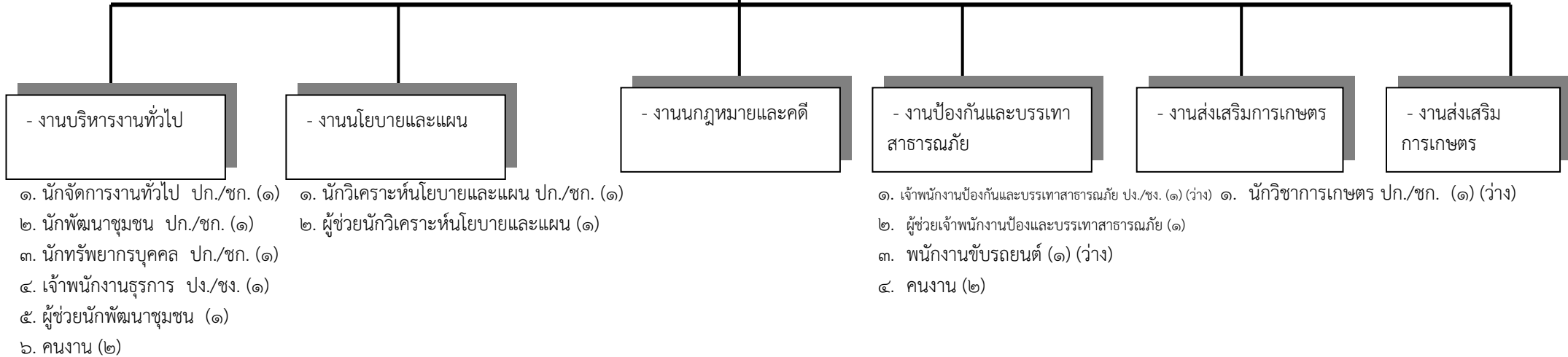
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด อำเภอยะผิง จังหวัดนครราชสีมา

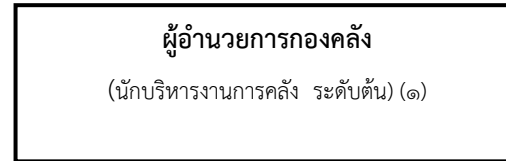


### โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



## โครงสร้างกองคลัง



- งานการเงิน

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- งานการบัญชี

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

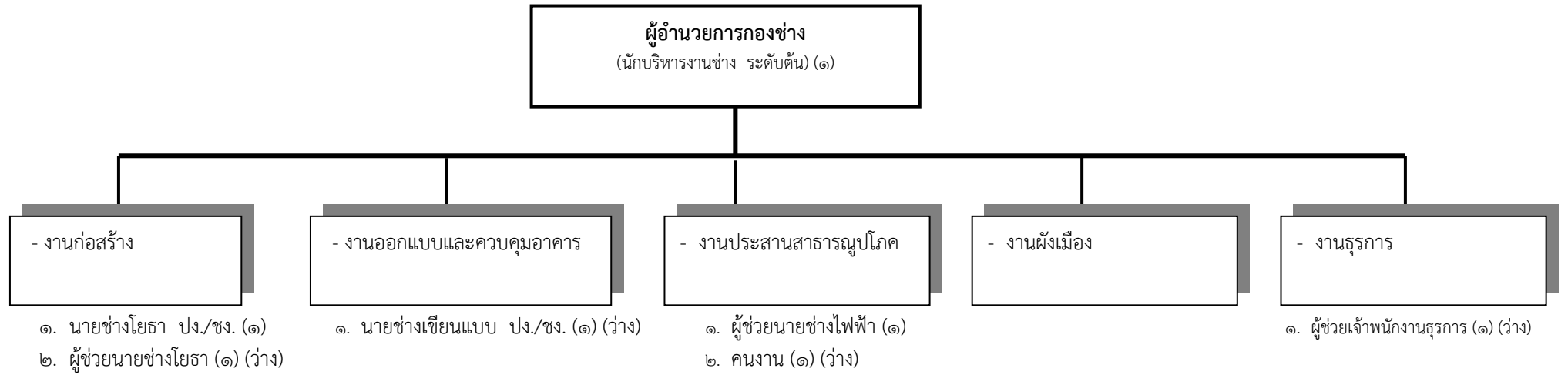
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)

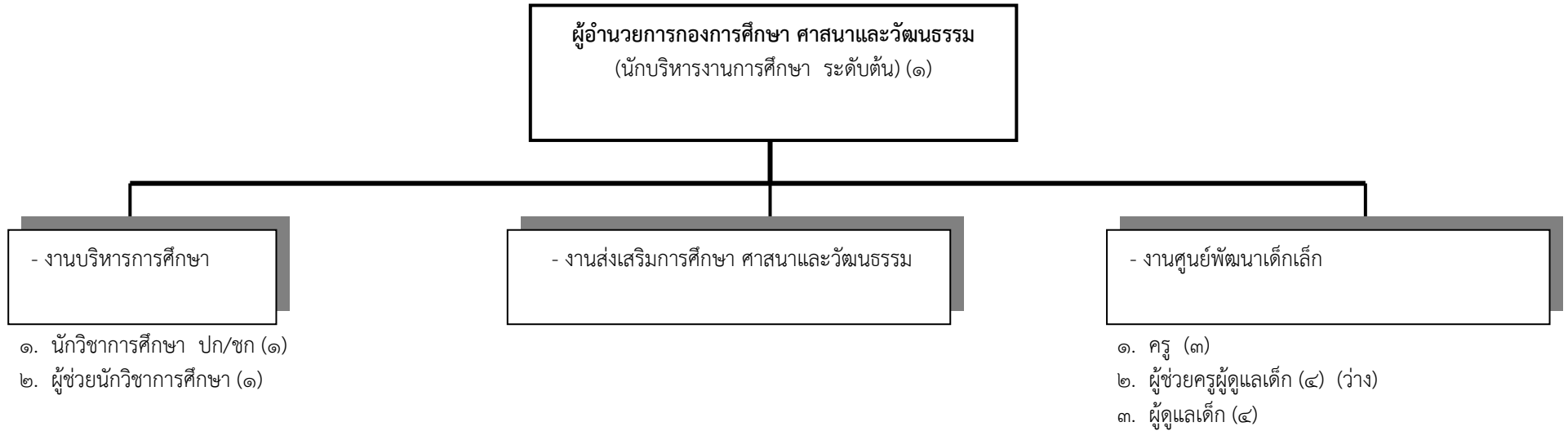
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑)

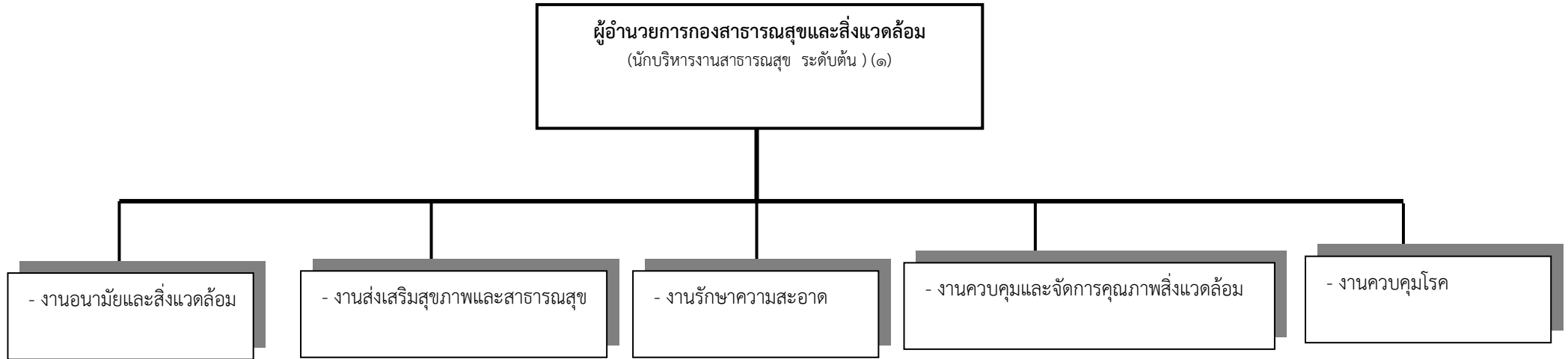
## โครงสร้างกองช่าง



### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



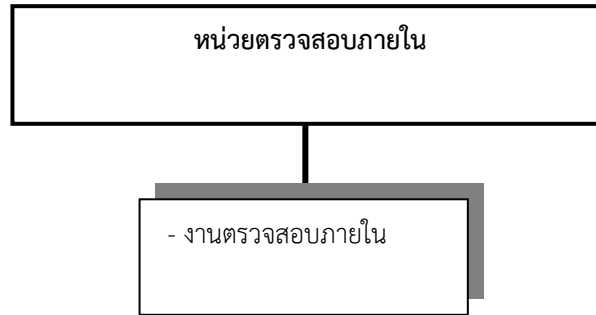
## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (๑)

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
๑	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	-ว่าง-
๒	นายกิตติศักดิ์ ตุ่มสูงเนิน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๑๖๐
<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>												
<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๓	นางสาวสกลภัทร อินเี่ยม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	นายวิเชียร แท้ไธสง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นายนพรัตน์ แสนศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๖	นายธนพล ธีญญกรม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๗	นางสาวสุภาวดี ศรีวิเศษ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๘	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-
๙	นางอารีรัตน์ กรุภรัมย์	ปวส. (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๐	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๑	นายบำรุง พรหนองแสน	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๐,๑๖๐ (๑๙,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๑๖๐
๑๒	นางสาวอัมพร นางสันเทียะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๐๐,๗๖๐ (๑๖,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๗๖๐
๑๓	นายณัฐชกร ประสมศรี	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	ผช. จพง.ป้องกันและฯ	-	-	ผช. จพง.ป้องกันและฯ	-	๑๔๖,๕๒๐ (๑๒,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๕๒๐
๑๔	นางนิภา โคตรศักดิ์ดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
๑๕	นายสุวรรณชัย คำสอนพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวภักดิ์ ทูมนานาท	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาววาริสรา บุตรศรีภูมิ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-ว่าง-
<b>กองคลัง ๐๔</b>												
<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๑๙	นางสาวศนิชนันท์ สิมรัมย์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผอ. กองคลัง) (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๐	นางสาวศุภลักษณ์ แก้วบัว	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๒๑	นางสาวเกตุมณี เนื้อดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๒๒	นางสาวอภิสราร รมเรือง	วิทยาการคอมพิวเตอร์	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๓	นางสาวทิพย์สุดา พิมพ์ภักดิ์	การบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๑๑,๐๘๐ (๑๗,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๐๘๐
๒๔	นางสาวลำไพ สังกัแก้ว	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๑๒๐
๒๕	นางสาวเสาวภา บุญมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๔๒,๔๔๐ (๑๑,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๑,๘๗๐
<b>กองช่าง ๐๕</b>												
<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๒๖	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่าง-
๒๗	นายบรรจง นามวงษา	วิศวกรรมโยธา	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๘	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-ว่าง-
๓๐	นายสุรศักดิ์ เกตุพิบูลย์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-ว่าง-
๓๒	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-ว่าง-
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๐๘</b>												
<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๓๓	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ. กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ. กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่าง-
๓๔	นางสาวรณศวรรณ ศรีสุภา	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพลอง</b>												
๓๕	นางสาววิมลญาพัชญ์ พิมพ์ภักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๘๙๐	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๘๙๐	ครู	(คศ.๑)	๒๖๖,๑๖๐ (๒๒,๑๘๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-ว่าง-
๓๗	นางสาวสุพิชชา บัวแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวสะพาน</b>												
๓๘	นางบุญรัตน์ สอสุธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๘๘๙	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๘๘๙	ครู	(คศ.๑)	๓๐๒,๑๖๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-ว่าง-
๔๐	นางวิไลกิจ ปะชาติ	สังคมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะค่า</b>												
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-ว่าง-
๔๒	นางสาวอมรรรัตน์ บุตรนอก	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด</b>												
๔๓	นางสาวจอมขวัญ สมนาม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๘๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๘๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๒๔๒,๒๘๐ (๒๐,๑๙๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะคร้อ</b>												
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-ว่าง-
๔๕	นางรัชฌวารณ บุญมาลา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ยุบเมื่อว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๖	นางสาวพิสมัย สุทธิ	ภาษาอังกฤษ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๙,๔๘๐ (๑๘,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๔๘๐
<b>กองสาธารณสุขและฯ ๐๖</b>												
<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๔๗	นางสาวสุวิชนี นาศรี	สาธารณสุขหม่าบัณฑิต	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ. กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ. กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔๘	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๙	นางสาวมณีรัตน์ แก้วบุญ	สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๐๔,๗๒๐ (๑๗,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๗๒๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒</b>												
<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๕๐	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-



ภาคผนวก



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด**  
**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด**

\*\*\*\*\*

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

- (๑) พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) พึงยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) พึงสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้

อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๑๐ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “**มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด**” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่            ตุลาคม ๒๕๖๓

พิบูลย์ แสงสุระ

(นายพิบูลย์ แสงสุระ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด