แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองหินปูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เกิดประโยชน์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรให้เหมาะสมและสอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐ ที่เน้นความยืดหยุ่น กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องอัตรากำลังคนให้รองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลคลองหินปูนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่น นั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน การคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อย่างสูงสุด

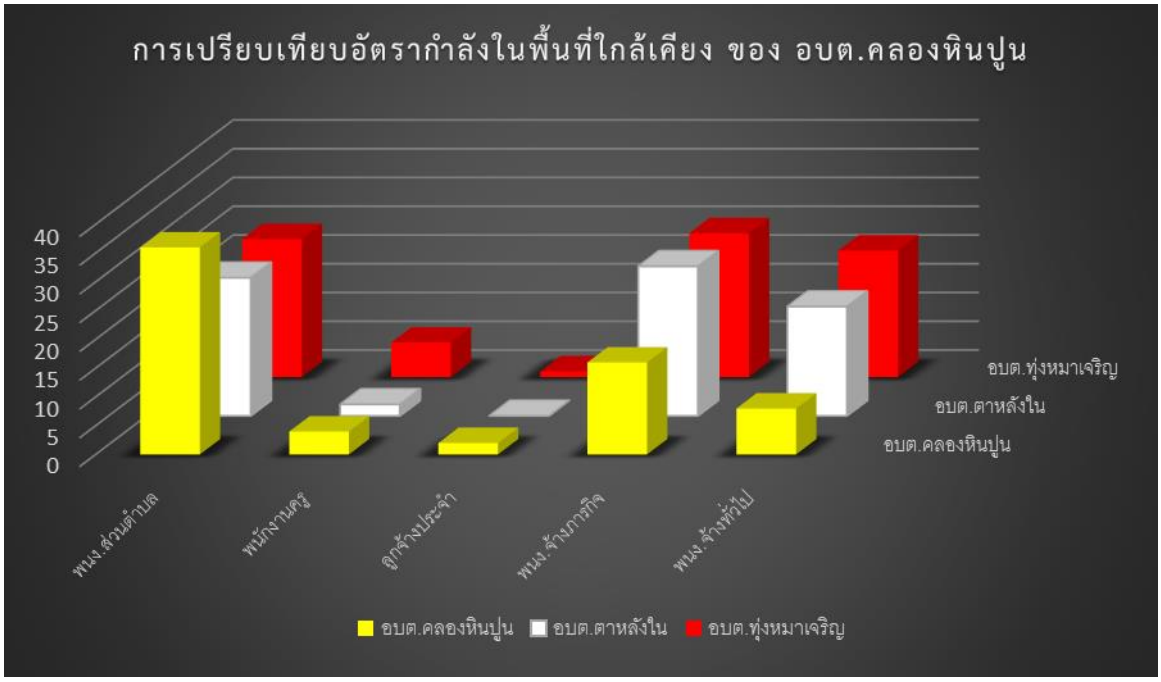
๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น กำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานตามมา ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก ดังนั้น ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพื้นที่ใกล้เคียง มีประชากรใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีกรอบอัตรากำลังไม่ต่างกันมาก



๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และมีแผนพัฒนาบุคลากรสามปี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณากระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานเป็น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธรการังกล่าวจำทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

๑. การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

๒. การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากถนนชำรุดเป็นหลุมบ่อ
๑.๒ ระบบประปา ประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และทั่วถึง
๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง / แหล่งกักเก็บน้ำขาดการดูแลรักษา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นๆ (อาชีพเสริม) นอกจากอาชีพเกษตรกรรม
๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และเงินทุน
๒.๓ ราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่คุ้มกับเงินทุนที่ลงไป
๒.๔ ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
๒.๕ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน
๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓.๓ การจัดหาสวนสาธารณะสำหรับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของประชาชน
๓.๔ การดูแลและให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององคกรปกครองสวนทองถิ่น

๔.๒ ปัญหาการรับทราบขอมูลขาวสารของทางราชการ

๔.๓ ปัญหาการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำหมู่บ้าน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว

๕.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีไม่เพียงพอในบางฤดูกาลทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

๕.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๔ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖.๓ ปัญหาด้านการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพ

๗.ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ การขาดโอกาสทางการศึกษาของผู้ด้อยโอกาส

๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๗.๓ การส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สร้างและบำรุงถนนทุกสาย

๑.๒ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล

๑.๓ จัดหาบริการไฟฟ้าส่องสว่าง พร้องทั้งขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๔ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประธาน เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการค้า จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน

๒.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน

๓.๒ ทุกภาคส่วนต้องให้ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๓ จัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่นสนามกีฬากลาง ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๓.๔ ต้องการการดูแลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกๆด้าน

๔.๒ ให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ปรับปรุงกระบวนการการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. บุคลากรของ อบต. และผู้นำหมู่บ้าน ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๕.๒ สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕.๔ พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน

๖.๒ ฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าในในการป้องกันเกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ

๖.๓ ให้บริการประชาชนในเชิกรุก ออกเยี่ยมประชาชนตามหมู่บ้าน

๖.๔ ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและจริงจัง

๗. ความต้องการด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ การเข้าถึงการศึกษาของเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีห้องสมุดชุมชน

๗.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ <u>ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</u>

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการสาธารณอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย

๒. สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล

๓. สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อการเกษตร

๔. จัดหาบริการไฟฟ้าส่องสว่าง พร้อมทั้งขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๕. การสร้างและปรับปรุงอาคารต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ <u>ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ</u>

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยยึดหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนและพาณิชยกรรม ส่งเสริมการค้า จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน
๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนพึ่งตนเอง.
๓. ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ <u>ด้านการพัฒนาสังคม</u>

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อสร้างความเข้มแข็งและสามัคคีให้ชุมชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ดอยโอกาสทางสังคม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ปลูกฝังจิตสำนึก สร้างชุมชนน่าอยู่ สร้างความเข้มแข็ง และสามัคคีของชุมชน
๒. สร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล
๓. ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ขาดแคลน
๔. สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ในการป้องกันปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ตลอดทั้งการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพยาเสพติด
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ <u>ด้านการพัฒนาเสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ให้ความรู้พร้อมทั้งป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
๒. พัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่สำคัญและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. พัฒนาจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบล
๕. สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ <u>ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง
๒. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่และมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน
๔. พัฒนาลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกายและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายทั่วถึง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ <u>ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร</u>

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ตำบลคลองหินปูนเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ด้านการปกครองระบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกๆด้าน
๒. บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
๓. พัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำหมู่บ้าน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
๔. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนา ๓ ปีประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน คือ **“ การเกษตรก้าวหน้า การศึกษายั่งยืน ฟื้นฟูประเพณี อยู่ดีมีสุข ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของ ผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน ด้านอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพื่อให้ตำบลคลองหินปูนเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท. อื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การจัดให้มีระเบียบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐนมตรีกำหนด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕. การศึกษา การทะนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมศาสนา

๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การให้บริการประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑. พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖)

๒. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

๗. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

๓. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา ๖๘ ดังนี้

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๒. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๑๒. การท่องเที่ยว

๑๓. การผังเมือง

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน จึงนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง กำหนดเป็นนโยบายทางการบริหาร ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การส่งเสริมการศึกษา

๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริการส่วนตำบลคลองหินปูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖. กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ๓๖ อัตรา

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔ อัตรา

๓. ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา

๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา

๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากและบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน</u>

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) มีวัตถุประสงค์สองประการ คือประการแรก เพื่อประเมินว่าผู้ปฏิบัติแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับหนึ่ง ประการที่สอง เพื่อกำหนดว่าผู้ปฏิบัติงาน จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอะไร จึงจะทำให้การทำงานดีขึ้น การวิเคราะห์บุคคลจะทำให้ทราบว่า ใครจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้รับการฝึกอบรม การจัดหลักสูตร โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

<u>การวิเคราะห์ตัวบุคลากร</u>

S	W
<u>จุดแข็ง</u> ๑. จบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตมากกว่าร้อยละ ๗๐ ๒. มีการบริหารจัดการงานในแต่ละส่วนราชการอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ๓. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงานที่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีภูมิลำเนาและบ้านพักอยู่ใกล้พื้นที่ ๖. มีมนุษยสัมพันธ์ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้นำชุมชน ๗. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	**<u>จุดอ่อน</u>** ๑. ระเบียบ หนังสือสังการที่เกี่ยวข้องขาดความยืดหยุ่นทำให้บุคลากรมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดความตระหนักในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. ขาดการประสานงานระหว่างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ๔. หน่วยงานต้นเรื่องมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติโดยไม่มีการแจ้งให้ท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึงทำให้เกิดความผิดพลาดในแนวทางปฏิบัติ ๕. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของราชการ ๖. ภาระหนี้สิน
O	**T**
<u>โอกาส</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนางาน อุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ๓. มีการสร้างแรงจูงใจและสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๔. ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตนเอง	**<u>ข้อจำกัด</u>** ๑. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานผ่านระบบแต่ยังขาดการถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงานแทนกัน ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอรายจ่าย ๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๔. มีความก้าวหน้าในสายงานอยู่ในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน

S

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารในแต่ละส่วนราชการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย
๒. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี
๓. การเดินทางคมนาคมที่สะดวก
๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๕. บุคลากรมีความรักและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานในความรับผิดชอบ
๖. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

W

จุดอ่อน

๑. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ
๒. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานในหน้าที่
๓. งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหา
๔. บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้บางงานมีความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

O

โอกาส

๑. เป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณของหน่วยงานเองแม้ว่าจะมีจำกัด แต่ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ราษฎรได้อย่างรวดเร็ว
๒. เป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงาน การทำนิติกรรมต่างๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องรอการอนุมัติของหน่วยงานกำกับดูแล
๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดราษฎร ทำให้มีความเข้าใจถึงสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงของราษฎร
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบลเป็นอย่างดี

T

ข้อจำกัด

๑. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานผ่านระบบแต่ยังขาดการถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงานแทนกัน
๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอรายจ่าย
๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกอง ต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
๑. **สำนักปลัด**	๒. **สำนักปลัด**	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานนโยบายและแผน	
๑.๔ งานกฎหมายและคดี	๑.๔ งานกฎหมายและคดี	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
๔.๑ งานการบริหารการศึกษา	๔.๑ งานการบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๕.๒ งานบริการสาธารณสุข	๕.๒ งานบริการสาธารณสุข	
๕.๓ งานด้านวิชาการ	๕.๓ งานด้านวิชาการ	
๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕.๕ งานรักษาความสะอาด	๕.๕ งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ)	หมายเหตุ
๖. <u>กองสวัสดิการสังคม</u>	**๖. <u>กองสวัสดิการสังคม</u>**	
๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์	
๖.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๖.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
๖.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

๘.๒ <u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีมากน้อยเพียงใด และเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ถ่ายโอนจาก รพช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ (ต่อ)	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง-
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ – ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสถ.
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -

ส่วนราชการ (ต่อ)	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสถ.
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
<u>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ -ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ – ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการสุขาภิบาล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/พนักงานจ้าง....

ส่วนราชการ (ต่อ)	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>รวม</u>	**๖๖**	**๖๖**	**๖๖**	**๖๖**	**-**	**-**	**-**	