

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ปรับกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล)
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองหินปูน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองหินปูน เกิดประโยชน์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรให้เหมาะสมและ สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความ คล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการ กำหนดประเภทบุคลากรควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้ สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลฯ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองหินปูน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำ ให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องอัตรากำลังคน ให้รองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลคลองหินปูนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน ต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพ ของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง เพื่อกำหนดความต้องการอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ โครงสร้างส่วนราชการ ประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล การคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลแบบ (Relative Information)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา ช่วยให้สามารถจัดจำนวนบุคลากร ประเภท และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน การแบ่งงาน ความต้องการอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายในปีนั้นๆ

๓.๗ การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพื้นที่ใกล้เคียง มีประชากรใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีกรอบอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และมีแผนพัฒนาบุคลากรสามปี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

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 ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒ ปัญหาการรับทราบขอมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๔.๓ ปัญหาการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำหมู่บ้าน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๕.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีไม่เพียงพอในบางฤดูกาลทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
- ๖.๓ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๖.๓ ปัญหาด้านการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
- ๖.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ การขาดโอกาสทางการศึกษาของผู้ด้อยโอกาส
- ๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๗.๓ การส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ สร้างและบำรุงถนนทุกสาย
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- ๑.๓ จัดหาบริการไฟฟ้าส่องสว่าง พร้อมทั้งขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๔ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน 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 ทุกภาคส่วนต้องให้ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๓ จัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่นสนามกีฬาากลาง ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- ๓.๔ ต้องการการดูแลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกๆด้าน
- ๔.๒ ให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. บุคลากรของ อบต. และผู้นำหมู่บ้าน ให้ความรู้ 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 ฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันเกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ
- ๖.๓ ให้บริการประชาชนในเชิงรุก ออกเยี่ยมประชาชนตามหมู่บ้าน
- ๖.๔ ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและจริงจัง

๗. ความต้องการด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การเข้าถึงการศึกษาของเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีห้องสมุดชุมชน
- ๗.๓ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนา ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน คือ “ การเกษตรก้าวหน้า การศึกษายั่งยืน พื้นฟูประเพณี อยู่ดีมีสุข ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน ด้านอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพื่อให้ตำบลคลองหินปูนเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคลองหินปูน โดยได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาศาสนา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนากองเมือง การบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. สร้างและบำรุงรักษากองน้ำทุกสาย
๒. สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล
๓. สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อการเกษตร
๔. จัดหาบริการไฟฟ้าส่องสว่าง พร้อมทั้งขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๕. การสร้างและปรับปรุงอาคารต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนและพาณิชย์กรรม ส่งเสริมการค้า จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรือชุมชนแบบพึ่งตนเอง
๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนแบบพึ่งตนเอง
๓. ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

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

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

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อบท. อื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขปการ
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 พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. 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 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การให้บริการประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- | | | |
|---------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| ๑) สำนักงานปลัด | ๒) กองคลัง | ๓) กองช่าง |
| ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๖) กองสวัสดิการสังคม |

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๐ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๖๖ ราย

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใน สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S

จุดแข็ง

๑. จบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าร้อยละ ๗๐
๒. มีการบริหารจัดการงานในแต่ละส่วนราชการอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๓. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงานที่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. มีภูมิลำเนาและบ้านพักอยู่ใกล้พื้นที่
๖. มีมนุษยสัมพันธ์ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้นำชุมชน
๗. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

W

จุดอ่อน

๑. ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องขาดความยืดหยุ่นทำให้บุคลากรมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
๒. ขาดความตระหนักในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ขาดการประสานงานระหว่างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หน่วยงานต้นเรื่องมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติโดยไม่มีการแจ้งให้ท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึงทำให้เกิดความผิดพลาดในแนวทางปฏิบัติ
๕. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของราชการ
๖. ภาระหนี้สิน

O

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนางาน อุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
๓. มีการสร้างแรงจูงใจและสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
๔. ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตนเอง

T

ข้อจำกัด

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. เป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณของหน่วยงานเอง แม้ว่าจะมีจำกัด 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

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกอง ต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานการบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๕.๒ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕.๓ งานด้านวิชาการ</p> <p>๕.๔ งานด้านกฎหมาย</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานการบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๕.๒ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕.๓ งานด้านวิชาการ</p> <p>๕.๔ งานด้านกฎหมาย</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ถ่ายโอนจาก รพช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	-	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน	-	-	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)				๑	-	-	-	-ว่าง-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ – ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ)	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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปฏิบัติงาน -ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (-ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ – ชำนาญการ)				๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ – ชำนาญการ)				๑	-	-	-	-ว่าง-
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๙	๖๓	๖๖	-	-	-	