



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- ๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่าประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายธงชัย อินทร์ประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อเป็นกรอบในการใช้อัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่มประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ถือปฏิบัติตามแผนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างส่วนตำบล	๓๖
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๖

- ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม จึงได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตราค่าจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติหน้าที่ ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้อำนาจบริหารกำหนด

อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน รวมทั้งสร้างความความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานทั่วไป ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม พิจารณาทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว โดยกำหนดส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) สำนักงานปลัด (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

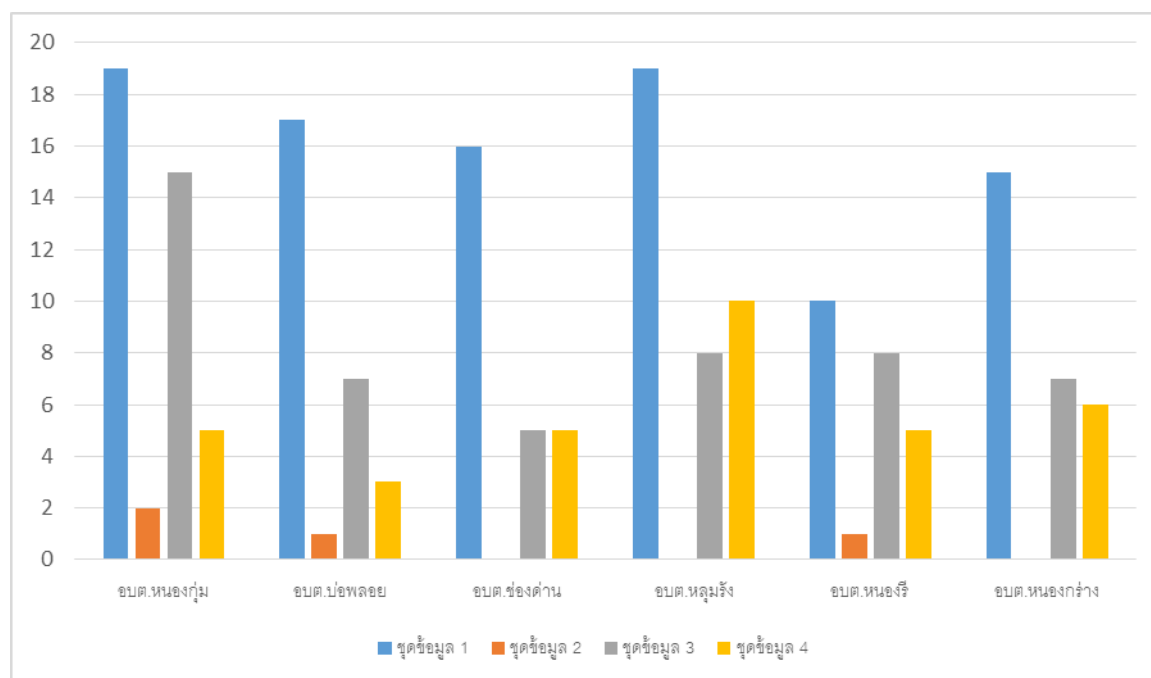
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสัมภาษณ์ ผู้บริหารท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

เปรียบเทียบอัตรากำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	จำนวน (คน)				หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	อบต.หนองกุ่ม	๑๙	๒	๑๕	๕	
๒	อบต.บ่อพลอย	๑๗	๑	๗	๓	
๓	อบต.ช่องด่าน	๑๖	-	๕	๕	
๔	อบต.หลุมรั้ง	๑๙	-	๘	๑๐	
๕	อบต.หนองรี	๑๐	๑	๘	๕	
๖	อบต.หนองกร่าง	๑๕	-	๗	๖	



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมรั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกร่าง

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุนคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

๑.พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- ๑.๑ สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- ๑.๒ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- ๑.๓ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒.พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ๒.๑ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม
- ๒.๒ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น
- ๒.๓ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ คือ จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี คูณด้วยเวลาที่ปฏิบัติราชการใน ๑ วัน

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑ ปี	ใช้เวลาปฏิบัติงาน	= ๒๓๐	วันโดยประมาณ
๑ วัน	ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ	= ๖	ชั่วโมง
๑ ชั่วโมง		= ๖๐	นาที

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต
ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลหนองกุ่มแล้วซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับแผนปัญหาดำบลดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) เส้นทางคมนาคมภายในตำบล และหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และบางส่วนยังเป็นถนนดิน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอความต้องการของประชาชนในตำบล
- (๓) ไม่มีสัญญาณไฟเตือน สัญญาณไฟกระพริบ ในบริเวณทางแยก ทางโค้ง ทำให้เกิดอุบัติเหตุอยู่เสมอ
- (๔) ไฟฟ้าสาธารณะยังติดตั้งไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่ปลอดภัยและไม่สะดวกในการเดินทางเวลากลางคืน
- (๕) การระบายน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะท่อระบายน้ำมีไม่เพียงพอ
- (๖) ไม่มีการจัดระบบผังเมือง
- (๗) น้ำประปาหมู่บ้านยังมีปัญหาเรื่องความสะอาด และบางครั้งเรือนยังไม่มีน้ำประปาใช้
- (๘) บางหมู่บ้านยังไม่มีหอกระจายข่าวหรือเสียงตามสาย ทำให้การสื่อสารล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ประชาชนบางส่วนว่างงาน และมีการประกอบอาชีพเสริมน้อย ยังมีการผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร ส่งผลให้ผลผลิตราคาตกต่ำ
- (๒) เกษตรกรได้รับผลกระทบจากราคาผลผลิตที่ตกต่ำแต่วัตถุดิบที่ใช้ลงทุนมีราคาสูง
- (๓) ปัจจัยที่ใช้ในการผลิตมีต้นทุนราคาสูง เมื่อเทียบกับราคาผลผลิตที่ขายได้
- (๔) ปัญหาขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตรและการประกอบอาชีพต่าง
- (๕) เกษตรกรยังขาดความรู้ในระบบการผลิต และขาดพันธุ์พืชในการเพาะปลูกเพื่อเสริมรายได้
- (๖) ปัญหาความยากจน
- (๗) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ไม่เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม
- (๘) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนยังมีไม่มากพอ

๔.๑.๓ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) ปัญหาขาดสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย
- (๒) ปัญหาบุคลากรด้านสาธารณสุข ยังไม่มีบุคลากรในการให้บริการประชาชน
- (๓) ปัญหาสถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๔) ไม่มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ

- (๕) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพอนามัย
- (๖) ปัญหาโรคติดต่อ เนื่องจากประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- (๗) ปัญหาโรคไข้เลือดออก เนื่องจากมียุงลายชุกชุม
- (๘) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
- (๙) ปัญหาโรคเอดส์
- (๑๐) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

๔.๑.๔ ด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- (๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำ เพื่อดำเนินการประปาหมู่บ้าน

๔.๑.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ศึกษาและสื่อสำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- (๒) ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน
- (๓) ปัญหาสถานศึกษาขาดงบประมาณในการจัดซื้อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา
- (๔) ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา และสนามเด็กเล่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- (๕) ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนสนามกีฬาที่มีมาตรฐาน
- (๖) ปัญหาเด็กนักเรียนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ เนื่องจากขาดแคลนทุนการศึกษา
- (๗) ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
- (๘) ปัญหาการขาดแคลนที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- (๙) ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมประจำหมู่บ้าน
- (๑๐) ปัญหาเด็กและเยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปห่างเหินศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทย

๔.๑.๖ ด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) สถานที่ ที่จะให้บริการประชาชนด้านอื่น ๆ เช่น ด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ
- (๒) ปัญหาการบริหารงานขาดความคล่องตัว
- (๓) ประชาชนมีการตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองน้อย
- (๔) ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- (๕) เกิดการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
- (๖) เกิดความแตกแยกทางความคิดหรืออุดมการณ์ทางการเมือง

- (๗) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๘) ปัญหาการให้บริการประชาชนในด้านการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย ยังมีไม่เพียงพอ
- (๙) ประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ

๔.๑.๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาด้านภูมิทัศน์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ตามทางสาธารณะ
- (๒) ปัญหาไม่มีป้ายบอกชื่อหมู่บ้าน ถนน ซอยต่าง ๆ ได้ครบถ้วน
- (๓) ประชาชนจำนวนมากยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ เป็นต้น
- (๔) ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะของประชาชนในพื้นที่
- (๕) ปัญหาการเกิดน้ำท่วมขังในพื้นที่ในบางฤดูกาล
- (๖) ปัญหามลภาวะทางกลิ่น จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- (๗) ปัญหาไม่มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

๔.๑.๘ ด้านสังคม

- (๑) ขาดการส่งเสริมการนันทนาการของประชาชน
- (๒) ปัญหายาเสพติดระบาด
- (๓) ปัญหาในพื้นที่มีโจรขโมยชุมชุม
- (๔) เด็ก ผู้พิการและผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ยังได้รับการสงเคราะห์และสวัสดิการไม่ทั่วถึง
- (๕) ประชาชนยังขาดการตื่นตัวในกิจกรรมที่สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๖) ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) ปัญหาการว่างงาน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง
- (๒) ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ตลอดปี
- (๓) ให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึง และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- (๔) ประสานให้องค์การโทรศัพท์ตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมให้เกษตรกรมีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- (๒) สนับสนุนกลุ่มแม่บ้านเพื่อสร้างอาชีพ

๔.๒.๔ ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และคนพิการ
- (๒) จัดให้มีการควบคุมโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษส่งกลิ่นเหม็น
- (๓) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึง
- (๔) จัดให้มีสถานที่เก็บและกำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๔.๒.๕ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ให้มีการขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน
- (๒) ให้มีการขุดสระเก็บน้ำ

๔.๒.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) จัดทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
- (๒) ส่งเสริมให้มีโครงการอาหารกลางวันให้เด็กนักเรียนในเขตตำบล
- (๓) จัดตั้งให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลเพิ่มขึ้น

๔.๒.๗ ความต้องการด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี
- (๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๒.๘ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ และมีการปลูกป่าเพิ่มเติม
- (๒) ปลูกต้นไม้ตามแนวถนนภายในตำบล

๔.๒.๙ ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่องการเมือง การปกครอง
- (๒) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) ดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่
- (๔) สร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่
- (๕) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- (๖) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๑๐ ความต้องการด้านอื่น ๆ

- (๑) ให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย มีสนามกีฬา และแหล่งเอนกประสงค์
- (๒) ให้มีศาลาพักผ่อนหรือเป็นที่ชุมนุมพบปะประชาชนกันในหมู่บ้าน
- (๓) ให้มีถังดับเพลิงประจำชุมชน
- (๔) ส่งเสริมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและการเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติ และกฎหมายใหม่

การนำแผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรีมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

วิสัยทัศน์กาญจนบุรี

“เมืองน่าอยู่ เกษตรปลอดภัย การท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นระเบียบเศรษฐกิจตะวันตก”

พันธกิจ

๑. พัฒนาทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง
๒. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยี ในการจัดการระบบสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต
๓. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ตอนในและพื้นที่ชายแดน
๔. สนับสนุนการจัดทำแผนแม่บทผังชุมชน และผังเมืองรวม
๕. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพมาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการท่องเที่ยวปลอดภัย
๖. จัดตั้งนิคมเกษตรกรรม พัฒนาศักยภาพระบบการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมปลอดภัย ให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อการบริโภคและส่งออก
๗. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมอาชีพชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ให้มีมาตรฐานสากล เพิ่มช่องทางการค้าภายใน การค้าชายแดน ส่งเสริมความสัมพันธ์และการค้ากับต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาวะ ความมั่นคง ความปลอดภัย และสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนเกษตรกรรมอย่างครบวงจร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนเศรษฐกิจ เขตเศรษฐกิจพิเศษ และการค้าชายแดน

กลยุทธ์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาวะ ความมั่นคง ความปลอดภัย และสังคมแห่งการเรียนรู้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างครบวงจรและทั่วถึง
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างทุนทางสังคมชุมชนเข้มแข็ง
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง
๔. เสริมสร้างระบบความปลอดภัยตามมาตรฐานสากลในทุกมิติ
๕. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข
๖. พัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๗.พัฒนาจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน งานประกันสังคม มุ่งให้ผลสัมฤทธิ์

๘.ส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานในระบบและนอกระบบอย่างยั่งยืน

๙ ส่งเสริมและต่อยอดโครงการตามพระราชดำริฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร

๑.ส่งเสริมและพัฒนาระบบข้อมูล แผนพัฒนาการเกษตร ระบบสารสนเทศการเกษตร

ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

๒.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบชลประทานเพื่อการเกษตรและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อการเกษตรให้เหมาะสมครอบคลุมทุกพื้นที่

๓.ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเกษตร โดยใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมร่วมกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่

๔.ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

๕.ส่งเสริมและพัฒนาการผลิต อาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัย การแปรรูป การจำหน่ายให้มีคุณภาพและมาตรฐานภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖.ส่งเสริมบุคลากร (ภาครัฐ) ด้านการเกษตรให้เป็น Smart Officer

๗.ส่งเสริมช่องทางการตลาดของสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวคุณภาพ

๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

๒.สำรวจ วิจัย และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๓.ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมอย่างสมดุลยั่งยืน

๔.ส่งเสริมสินค้าและบริการท่องเที่ยวมุ่งสู่มาตรฐานสากล

๕.ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมด้านการตลาดยุคใหม่

๖.เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว

๗.ส่งเสริมอัตลักษณ์ วิถีชีวิต วัฒนธรรม เพื่อความยั่งยืน

๘.ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เขตเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน

๑.เพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่งและโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

๓.พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการผลิตภาพแรงงาน แรงงานวิชาชีพและยกระดับสถานประกอบการสู่มาตรฐานสากล ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๔.ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน

๕.เสริมสร้างความสัมพันธ์และการค้ากลุ่มประเทศอาเซียน +๖

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

วิสัยทัศน์ “ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ พิชิตความยากจน ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เลิศล้ำภูมิปัญญา ประชาชนมีส่วนร่วม”

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ๑.แนวทางการพัฒนา การคมนาคมและการขนส่ง
- ๒.แนวทางการพัฒนา ระบบไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.แนวทางการพัฒนา สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑.แนวทางการพัฒนา สังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๒.แนวทางการพัฒนา การสาธารณสุข
- ๓.แนวทางการพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.แนวทางการพัฒนา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพการเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม
- ๒.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑.แนวทางการพัฒนา การอนุรักษ์ ป่าไม้ ส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑.แนวทางการพัฒนา การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- ๒.แนวทางการพัฒนา การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๓.แนวทางการพัฒนา การส่งเสริม อนุรักษ์ ป่าไม้ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการ

- ๑.แนวทางการพัฒนา การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความรู้
- ๒.แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม
- ๓.แนวทางการพัฒนา การประชาสัมพันธ์สื่อและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

จุดยืนของยุทธศาสตร์อยู่ใน

- ๑.การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๓.ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.ส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕.การพัฒนากระบวนการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

- ๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป
- ๒.แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- ๓.แผนงานการศึกษา
- ๔.แผนงานสาธารณสุข
- ๕.แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๖.แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗.แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา
- ๘.แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๙.แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๑๐.แผนงานการเกษตร
- ๑๑.แผนงานงบกลาง

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำ ตามมาตรา ๖๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังต่อไปนี้

เป็นการวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพ การพัฒนาท้องถิ่นและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์หลักในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่อาจส่งผล ต่อการดำเนินการงานประเด็นที่ต้องมีการวิเคราะห์ได้แก่ S-Strength (จุดแข็ง) W-Weakness (จุดอ่อน) O- Opportunity (โอกาส) และ T-Threat (อุปสรรค) หลักการสำคัญคือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือสภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก เพื่อให้รู้จักตนเองและรู้จักสภาพแวดล้อมในการบริหารและ บริการกิจการสาธารณะในการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นคณะกรรมการสนับสนุน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ๆ ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตรวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางการพัฒนาและแบบบูรณาการ (Integration) ในเชิงพื้นที่และการพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเชื่อมโยงการพัฒนาระดับอำเภอ จังหวัด และประเทศ มาเป็น องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของตำบลหนองกุ่ม โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตน
๒. ปัญหาทางสังคมไม่รุนแรง
๓. มีกองทุนหมู่บ้านเพื่อช่วยเหลือกัน
๔. มีประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิม (เช่น เพลงเย้ย เพลงร่อยพรระชา เป็นต้น)
๕. มีกลุ่มอาชีพต่างในหมู่บ้าน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอไปสู่กลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
๖. ประชาชนส่งเสริมด้านการศึกษาสนับสนุนให้บุตรหลานเรียนระดับสูง ๆ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ไม่มีระบบชลประทาน พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรนอกฤดูการ
๒. ประชาชนบางส่วนยังไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง และส่วนที่มีที่ดินทำกินแต่ไม่มีเอกสารสิทธิ์
๓. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดตลาดกลางพืชผลทางการเกษตร
๕. ประชาชนบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง มีรายได้ไม่แน่นอนหรือเป็นผู้มีรายได้น้อย

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีหน่วยงานราชการต่างๆ ในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร จึงเหมาะสมในการที่จะพัฒนาให้ความรู้เพื่อให้กลุ่มอาชีพต่างๆ มีความเข้มแข็ง
๓. พื้นที่หมู่บ้านบางแห่งมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรได้
๔. เส้นทางคมนาคมได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐานโดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ
๕. ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน

อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๒. ประชาชนบางส่วนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ
๓. พื้นที่บางหมู่บ้านไม่สามารถกักเก็บน้ำได้นาน ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคและน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยรวมถึงการแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการส่งเสริมกีฬา
๖. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน โดยกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๕ คน รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม โดยภารกิจหลักและภารกิจรองดังกล่าว จึงกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจสอบภายใน	๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจสอบภายใน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุแต่งตั้ง โอน/ ย้าย -งานเลื่อนระดับ -งานทะเบียนประวัติ -การสรรหาพนักงานจ้าง -การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ -งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันโรคระบาด - งานรักษาสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุแต่งตั้ง โอน/ ย้าย -งานเลื่อนระดับ -งานทะเบียนประวัติ -การสรรหาพนักงานจ้าง -การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ -งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันโรคระบาด - งานรักษาสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๑ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่าย	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๑ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่าย	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและวิชาการ - งานพัสดุ - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมนักเรียน - งานโรงเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ - งานการศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ศิลธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - งานสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ความภาคภูมิใจในชีวิตและภูมิปัญญาไทย - งานส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทย ทั้งท้องถิ่นและของชาติ - งานส่งเสริมความเลื่อมใส ศรัทธาในศาสนา ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม	๔.ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและวิชาการ - งานพัสดุ - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมนักเรียน - งานโรงเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ - งานการศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ศิลธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - งานสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ความภาคภูมิใจในชีวิตและภูมิปัญญาไทย - งานส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทย ทั้งท้องถิ่นและของชาติ - งานส่งเสริมความเลื่อมใส ศรัทธาในศาสนา ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ รวมถึงภาระค่าใช้จ่าย เพื่อวางแผนการใช้จ่ายกำลังคนตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ในการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ว่าต้องการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด ในระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลและงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>									
นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
ยาม	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)									
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)									
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)									
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)									
ครู	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	-	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓๘	๓	๔๑	๔๑	๔๑				

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (รวมเงินอุดหนุน) ๗๐,๘๗๐,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๒๘,๖๗๐,๐๐๐ บาท
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๐,๒๐๓,๙๒๗ บาท ๑๐,๒๐๓,๙๒๗ บาท
 คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๐ % ๓๕.๕๙ %

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นางนารถประภา คงวาสน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม