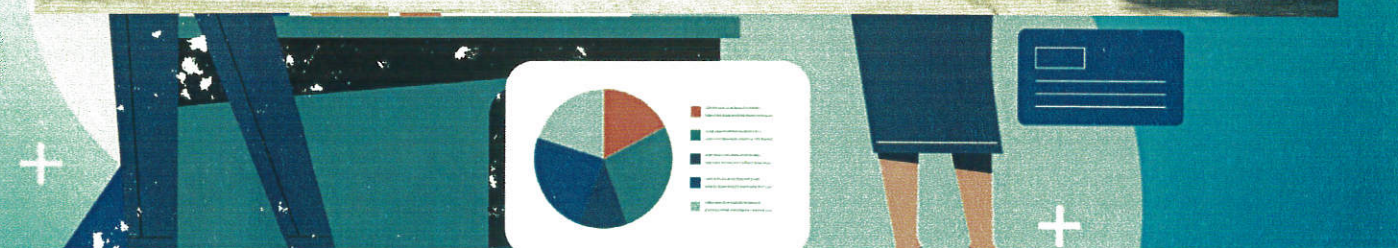




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

พ.ศ. 2567- 2569

อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ อ.ทุ่งฝน จ.อุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ แล้วนั้น

เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิมุตต์ วิเชียรเครือ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งราชการ เพื่อรับรองอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำในการรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่น การปรับใช้กำลังคน และเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคลผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาในการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่มีความเกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ แล้วพบว่า ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีหลายด้านด้วยกัน ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการคมนาคมไม่สะดวก ถนนภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน เกิดความชำรุดทรุดโทรมเป็นหลุมเป็นบ่อ ผิดจรรยาบรรณไม่ได้มาตรฐาน และบางพื้นที่ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง

- ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างไม่เพียงพอหรือไม่ทั่วถึง การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงรวมถึงพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎร

- ปัญหาทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำไม่ทั่วถึงและมีขนาดไม่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดการอุดตันและน้ำไหลไม่สะดวกส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง น้ำท่วมถนนและไหลบ่าเข้าบ้านเรือนของประชาชน รวมถึงเกิดการเพาะพันธุ์ของยุงลายซึ่งเป็นสาเหตุของไข้เลือดออก

- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง และขาดน้ำเพื่อการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

- แก้ไขปัญหาในการคมนาคม การเดินทางสัญจรของประชาชนในท้องถิ่น โดยดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายและก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเดินทางสัญจรของประชาชนในพื้นที่และประชาชนพื้นที่ใกล้เคียง

- ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกถึงทุกพื้นที่เพื่อความปลอดภัยของประชาชนและลดปัญหาการก่ออาชญากรรมและการแพร่ระบาดของยาเสพติดของวัยรุ่นในพื้นที่

- ปรับปรุงระบบทางระบายน้ำหรือวางท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาการว่างงาน ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเมื่อสิ้นฤดูทำนา ทำให้ไม่มีรายได้ในการดำรงเลี้ยงชีพ

- ปัญหาด้านการเกษตร ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ปุ๋ยมีราคาแพงและยังขาดการสนับสนุนการใช้ปุ๋ยที่ผลิตขึ้นเอง

- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำแต่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นเป็นเท่าตัว ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างยากลำบาก

- ปัญหาขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการลงทุน การประกอบอาชีพและการส่งเสริมอาชีพในชุมชน

- ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกร ขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่มอันเนื่องมาจากรายได้ตกต่ำแต่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพให้ประชาชน โดยให้ประชาชนจัดตั้งกลุ่มอาชีพและจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- ต้องการให้รัฐบาลมีการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนหมุนเวียนในกลุ่มเพิ่มขึ้นจากที่ผ่านมา

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ไม่เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบัน
- ปัญหาด้านยาเสพติด เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นนักศึกษา
- ปัญหาการลักทรัพย์ในพื้นที่
- ปัญหาสวัสดิการ อพพร. ในการควบคุมเฝ้าระวังความปลอดภัยยังไม่ได้รับการจากรัฐบาลเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้รัฐบาลเพิ่มอัตราการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ต้องการให้รัฐบาลจัดสวัสดิการนอกเหนือจากเบี้ยยังชีพที่ได้รับในแต่ละเดือน
- มีมาตรฐานรักษาความปลอดภัยในชุมชน ติดตั้งกล้อง CCTV ในจุดเสี่ยงทุกหมู่บ้าน
- ต้องการให้รัฐบาลจัดสวัสดิการให้กับผู้อยู่เวรยามและเฝ้าระวัง เพื่อความเหมาะสมกับการเสี่ยงภัย

๔. ด้านการเมืองการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีความรู้ด้านการเมือง หรือบทบาทหน้าที่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยมาก
- ปัญหาการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานหรือภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อประชาชน เนื่องจากประชาชนไม่มีพื้นฐานการบังคับใช้กฎหมาย
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกจำกัดอำนาจหน้าที่ในบางภารกิจ ทำให้การบริหารงบประมาณหรือการพัฒนาองค์กรไม่สามารถทำได้และเป็นไปอย่างยากลำบาก
- ปัญหาการจัดเก็บภาษีไม่ทั่วถึง การปกปิดข้อมูลจากประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง
- เปิดโอกาสให้มีการสรรหาผู้นำท้องถิ่นโดยสุจริต ปราศจากระบบพวกพ้องและเงินตรา
- เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้อันจะนำมาสู่การพัฒนาองค์กรในท้องถิ่นต่อไป
- พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษี

๕. ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยูงลาย และการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการไม่มีสถานพยาบาลครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ประชาชนต้องเดินทางไกลในการขอรับบริการจากหน่วยงานสาธารณสุข

- ปัญหาขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสาธารณสุขจากท้องถิ่นโดยตรง ในการติดต่อประสานงานด้านสาธารณสุขเมื่อเกิดปัญหาโรคติดต่อ

- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ หรือสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาการอนุรักษ์รักษาแหล่งน้ำและป่าไม้
- ประชาชนยังขาดความตระหนักในเรื่องสุขภาพอนามัย การบริโภคอาหารที่สะอาดและปลอดภัย

- เกิดน้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่เกษตรกรรมในช่วงฤดูฝน
- เกิดปัญหาการบุกรุกแผ้วถางที่สาธารณะประโยชน์เพื่อทำการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- รณรงค์การป้องกันการแพร่ระบาดของยูงลาย ออกพ่นหมอกควันทำงานที่อยู่ยูงลายซึ่งเป็นพาหะนำโรค

- ด้านสุขภาพและอนามัยต้องการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนในชุมชนในการรักษาสุขภาพร่างกายให้มีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง ส่งเสริมการออกกำลังกายในชุมชน

- จัดหาสถานพยาบาลให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

- จัดให้มีถังขยะทุกหมู่บ้านทุกหลังคาเรือน และจัดหาสถานที่ทิ้งขยะและกำจัดขยะมูลฝอยให้เป็นที่เป็นทาง เพื่อไม่ให้เกิดมลพิษทางอากาศที่อาจส่งผลให้เกิดปัญหาต่อประชาชนในชุมชนในอนาคต

- จัดให้มีการปรับปรุง ซ่อมแซมฝายน้ำล้น ขุดลอกลำห้วยต่างๆ ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ประชาชนรู้จักรักษาป่าไม้และปลูกต้นไม้ทดแทน

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้กับท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมในทุกเรื่อง มีการถ่ายโอนภารกิจในบางเรื่องจึงทำให้การบริหารจัดการด้านการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้

- รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการด้านการศึกษา และขาดการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานของท้องถิ่น

- ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของเยาวชน

- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

- วิทยุในพื้นที่ขาดความเอาใจใส่และให้ความสำคัญในการเข้าวัดฟังธรรมะ ไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการศึกษาภาคบังคับแก่เด็กและผู้ด้อยโอกาสทั้งในและนอกระบบ

- สนับสนุนเงินทุนการศึกษาสำหรับเด็กที่ขาดแคลน เด็กด้อยโอกาส

- จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

- จัดส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน โรงเรียนผู้สูงอายุไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้ผู้สูงอายุในหมู่บ้านห่างไกลขาดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ

วิสัยทัศน์

“การนำเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตโดยรวม การศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. การพัฒนาส่งเสริมการเกษตร
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพประชาชน
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๔. การจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

ผู้ด้อยโอกาส

๕. สร้างเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค
๖. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. พัฒนาการเมืองการบริหาร
๘. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. จัดการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. สร้างเสริมการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๖๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ และเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของ อบจ. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านกาพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

กรอบแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

- ๓. ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าส่องสว่างและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๔. ก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนน ทางเท้า ขยายถนน เพิ่มผิวจราจร รางระบาย

น้ำ ท่อระบายน้ำ

- ๕. ก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ระบบส่งน้ำทางการเกษตร ฝ่ายน้ำล้น พนังกั้นน้ำ ทำนบกั้นน้ำ
- ๖. การขยายเขตประปา การก่อสร้างประปาหมู่บ้านและการติดตั้ง ซ่อมบำรุงดูแลรักษา
- ๗. การขยายเขตบริการไฟฟ้า โทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง และการติดตั้งซ่อมบำรุงดูแลรักษาในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๗๒ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณสุขและสาธารณสุขมูลฐาน จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และงบประมาณ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนนให้การสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งการผลิตสินค้าทางการเกษตร หรือการสร้างสาธารณสุขมูลฐานต่างๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง

จุดแข็ง (Strength = S) / โอกาส (Opportunity = O)

- ๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการพัฒนาแหล่งน้ำและถนนให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน โดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ให้ความสำคัญด้านการคมนาคม ไฟฟ้าส่องสว่าง และการบริการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค โดยการให้บริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง
- ๓. มีเส้นทางคมนาคมผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าอื่นๆ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ศูนย์กลางการผลิตและการส่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร เช่น อ้อย ยาง มันสำปะหลัง ข้าวนาปรังอื่นๆ
- ๔. หน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการซ่อมแซมถนน รวมถึงเครื่องจักรกลในการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดทุกสายในพื้นที่ตำบลทุ่งฝน
- ๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น

๖. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)

จุดอ่อน (Weakness = W) / อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีงบประมาณที่จำกัดและไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่
- ๒. อำนาจหน้าที่ที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ในบางเรื่อง
- ๓. ประชาชนไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง การคมนาคม

๕. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่นจำนวนไฟฟ้า ถนน ประปายังไม่เป็นปัจจุบันทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา

๕. ประชาชนมีทัศนคติไม่ได้ต่อท้องถิ่น ไม่ให้ความร่วมมือทำให้บางครั้งมีอุปสรรคในการดำเนินการ

๖. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๗. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตตำบลทุ่งฝน ทำให้อาณาเขตเกิดการชำรุดเร็วกว่ากำหนด

๘. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวนลดลง ทำให้ไม่สามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นได้เท่าที่ควร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๘. การจัดการศึกษา

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่

- สสำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/

โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา

- สสำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

- ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนเขตพื้นที่รับผิดชอบ

- จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่

โรงเรียนในสังกัดและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ส่งเสริมบทบาทสตรี และส่งเสริมการเรียนรู้ผู้สูงอายุในชุมชน

- จัดสรรเบี้ยยังชีพให้ตรงกับจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ในพื้นที่รับผิดชอบ

จุดแข็ง (Strength = S / โอกาส Opportunity = O)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน

สังคมอย่างต่อเนื่อง และจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุได้มีการเรียนรู้ประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นด้วยการอบรม

แกนนำผู้สูงอายุในพื้นที่ การจัดโรงเรียนผู้สูงอายุในตำบล

- มีการส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของเยาวชนเพื่อให้หันมาออกกำลังกายและห่างไกล

ยาเสพติด พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน

- ประสานกับสำนักงานตำรวจภูธรทุ่งฝน ในการออกตรวจพื้นที่

- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนผู้สูงอายุในเขต อบต.กุดคำ

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาส

ในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

- ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ

- มี อสม.ให้ความรู้และดูแลด้านสุขอนามัยทุกหมู่บ้าน

- มีนโยบายเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- มีสถานศึกษาภาคบังคับโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่ทำให้เด็กได้รับการศึกษาต่อภาคบังคับโดย

ไม่ต้องเดินทางไกล

- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อยู่ห่างไกลตัวอำเภอ ทำให้เด็กได้รับความรู้และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา

- รัฐบาลมีนโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้ท้องถิ่นกำกับดูแล

จุดอ่อน (Weakness = W) / อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

- ผู้ปกครองขาดการดูแลเอาใจใส่ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ทำให้เด็กขาดความอบอุ่นหันมาพึ่งยาเสพติดแทน

- ขาดความร่วมมือจากประชาชนอย่างจริงจัง ประชาชนต้องการผลประโยชน์อย่างเดียวแต่ละเลยการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความบ่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยมเข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

- มีโรงเรียนขยายโอกาสไม่เพียงพอต่อพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล

- ไม่มีงบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา

- บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การคุ้มครองดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- การผังเมือง

- จัดให้มีที่จอดรถ

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- การควบคุมอาคาร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่

การเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนมากพื้นที่ทำการเกษตรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลูกค้าจะเกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการน้ำเวลาเกิดน้ำท่วมขังที่นาของประชาชน

จุดแข็ง (Strength = S / โอกาส Opportunity = O)

- ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในชุมชนตนเองได้

- มีการอบรม อปพร. เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนครบทุกหมู่บ้าน

- จัดประกวดหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ชุมชนน่าอยู่

จุดอ่อน (Weakness = W) / อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่าง

- ถูกจำกัดด้วยงบประมาณและระเบียบข้อกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการในส่วนที่

เกี่ยวข้องและจำเป็นได้อย่างเต็มที่

- ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๔. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- จัดหาให้มีตลาด
- ส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่

- จัดตั้งกลุ่มอาชีพจดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรใน

พื้นที่

- ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบที่หลากหลาย
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพทอผ้า กลุ่มจักรสานและกลุ่มผลิตข้าวกลองให้เป็นที่รู้จักของตลาดภายนอก

เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน

จุดแข็ง (Strength = S / โอกาส Opportunity = O)

- องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน
- เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้านผลิตรายการเกษตร
- ประชาชนมีฝีมือด้านการทอผ้า การจักรสาน สามารถนำมาเป็นสินค้าโอท็อปและสร้างรายได้

ให้กับชุมชน

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มี

รายได้เสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวข้าวนาปี

จุดอ่อน (Weakness = W) / อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านคอยให้คำปรึกษาและบริหารงานกลุ่มอาชีพและ
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่มีน้อย
- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย
- ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน
- การทำงาน ทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
- งบประมาณของท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพได้อย่าง

เต็มที่

- ผู้ด้อยโอกาสมักขาดความรู้และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดิน ความรู้ ทักษะและ

เครื่องมือประกอบอาชีพ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บขยะในท้องถิ่น

- จัดหาสถานที่กำจัดขยะ

จุดแข็ง (Strength = S / โอกาส Opportunity = O)

- องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ดำเนินการจัดซื้อถังขยะและออกรับซื้อขยะเป็นประจำทุก

เดือนและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

- ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อ

ร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

- มีการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การ

ปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ การปลูกต้นไม้รักษาสีเขียว และการทำความสะอาดหมู่บ้านตามโครงการประกวดหมู่บ้านน่าอยู่ที่มีประจำทุกปี

- สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก

- ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง

จุดอ่อน (Weakness=W)/อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การตัด

ไม้ทำลายป่า

- ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตนเองในท้องถิ่น

๖.ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓. การจัดการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

- บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย

- ส่งเสริมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน

- อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เสริมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นตนเอง

จุดแข็ง (Streng = S)/โอกาส (Opportunity = O)

- มีสถานศึกษาภาคบังคับโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่ทำให้เด็กได้รับการศึกษาต่อภาคบังคับโดย

ไม่ต้องเดินทางไกล

- รัฐบาลมีนโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้ท้องถิ่นกำกับดูแล

- มีขนบธรรมเนียมและประเพณีท้องถิ่นรวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดมาตั้งแต่บรรพบุรุษ

- มีการส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น
 - มีการนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
 ที่พึ่งพาตนเองได้

- รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการศึกษา และพัฒนาการศึกษาไทยให้เข้าสู่ระบบอาเซียน
- การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาทำให้การบริหารจัดการด้านการศึกษาทั่วไปถึงทุกพื้นที่

ห่างไกล

จุดอ่อน (Weakness=W)/ อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- มีโรงเรียนขยายโอกาสไม่เพียงพอต่อพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล
- ไม่มีงบประมาณในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา
- บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และขาดความ

สนใจมนการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตนเอง

- ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษาและอนุรักษ์วัฒนธรรม

ท้องถิ่นตนเอง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ

จำเป็นและสมควร

- ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
 - ๔.การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๕.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่

- กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
- ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือใช้ที่ทันสมัย
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

- ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)/โอกาส (Opportunity = O)

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของ อบต. และข่าวสารที่น่าสนใจ
- ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
- สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
- ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความ

เดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

- การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
- การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ
- การประเมินมาตรฐานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้ตื่นตัวและ

พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

- การก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)/ อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- บุคลากรในองค์กรบางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนกลางหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

- บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนรับผิดชอบแล้วเสร็จ

- การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

- ประชาชนเกิดความเคยชินในการรับบริการจากนักรการเมืองท้องถิ่นของตนเอง เกิดการใช้อำนาจในทางที่ผิด ไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควรหากมิใช่ผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

- ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

- วัฒนธรรมท้องถิ่นส่วนมากประชาชนยังเชื่อในระบบอุปถัมภ์ ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปได้ยาก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร บริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาตามข้อ ๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ได้โดยการจัดทำแผนพัฒนา กำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ โดยกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๓. การสาธารณสุขและการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมการกีฬา กิจกรรมนันทนาการ
๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษา จารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม และจารีตประเพณีท้องถิ่น
๒. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๓. การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
๔. การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๖. การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และการกีฬา

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีภารกิจและปริมาณเพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลกุดคำได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๗.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันและอยู่ในประเภทสามัญเหมือนกัน จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง และองค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ปรากฏดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานครุ อบต. (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)
อบต.นาชุมแสง	๕	๑๖	๕	๑	๑๙	๔๑
อบต.นาทม	๔	๑๖	๓	-	๑๙	๓๘

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำจึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ อาจจะต้องมีการปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนหรือภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานบางส่วนราชการระดับกอง หรืออาจจะแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องวิเคราะห์ค่างานปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S (Strengths)

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W (Weaknesses)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O (Opportunities)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T (Threats)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรอย่างชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอนในอนาคต
๒. มีการแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๓. มีการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี
๔. มีจิตบริการ มีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน
๕. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ
๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๘. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๑๐. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร
๑๑. บุคลากรในสังกัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่
๑๒. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๓. บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่หลากหลาย บางภารกิจงานสามารถทำงานแทนกันได้
๑๔. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๕. แต่ละตำแหน่งงานจะมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak)

๑. บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการบางภารกิจ ซึ่งทำให้บางภารกิจไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรต้องเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลาเป็นผลให้ในทางปฏิบัติทำได้ไม่เต็มที่เพราะมีวแต่ยึดโยงกับกฎระเบียบต่าง ๆ
๕. บุคลากรบางตำแหน่งงานยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๖. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละด้านยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

โอกาส (Opportunity)

๑. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานของ อบต. กุดคำ
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๓. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ จัดให้มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานบุคคล เช่นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้
๙. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน ทำให้การติดต่อประสานงาน การบริหารงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ข้อจำกัด (Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
 ๒. การให้ความอิสระเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
 ๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
 ๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 ๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
 ๖. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไป
- จากการวิเคราะห์ SWOT ภายในองค์กร พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ มีจุดแข็ง คือ **ด้านองค์กร**
- มีการแบ่งโครงสร้างมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีการทำงานเป็นทีม องค์กรมีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขวาง
- ด้านงบประมาณ** มีการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน และมีเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในบางภารกิจงาน

ด้านผู้บริหาร มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการศึกษา

ด้านตัวบุคลากรในสังกัด บุคลากรในสังกัดมีความรักความสามัคคี มีจิตบริการ มีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้การปฏิบัติงานการบริหารงานตรงตามความต้องการของประชาชน แต่ละสายงานมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ยังมีจุดอ่อนภายในองค์กร คือ ขาดแคลนบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรบางท่านยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญต่องานบุคคลเป็นอย่างดี ให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้ มีการจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ข้อจำกัด (Threat) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน การให้ความอิสระของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอแก่ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ และยังมีความต้องการอัตรากำลังที่เชี่ยวชาญทางสายอาชีพเฉพาะด้าน บางภารกิจงานยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นให้ครอบคลุมทุกภารกิจงาน และจะต้องจัดหาและพัฒนาเรื่องอุปกรณ์และเทคโนโลยีเครื่องจักรสำหรับภารกิจใหญ่ๆ เช่น รถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ รถเก็บขยะเป็น อื่น ๆ ฯลฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ เป็นองค์กรประเภทสามัญและมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป, งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป/งานบริหารบุคคล - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล - งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมวิเคราะห์ การวางแผนงาน <p>ตลอดจนการติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการวางแผนและจัดทำแผนต่างๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ๓ ปี แผนดำเนินการ แผนอัตรากำลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน <p>โครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานช่วยเหลือและป้องกันอัคคีภัย - งานช่วยเหลือและป้องกันภัยธรรมชาติต่างๆ - งานด้านดับเพลิง - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทางวิชาการเกษตร - งานป้องกันและรักษาโรคทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานตรวจสอบภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทางวิชาการเกษตร - งานป้องกันและรักษาโรคทางการเกษตร <p>เกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาด - งานการจัดเก็บขยะมูลฝอยและบำบัดน้ำเสีย - งานอนามัยชุมชน - งานการเฝ้าระวัง - งานจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเข้าเขื่อนและงานติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง - งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุงรักษา อาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ฝายน้ำล้น ประปา - งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และไฟฟ้า สาธารณะ - งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวางแผนโครงการและการก่อสร้าง <p>ทางด้านวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคาก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ งาน ข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคาและงานซ่อม บำรุงรักษา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานวางผังและพัฒนาเมือง 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารด้านการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมเด็กก่อนวัยเรียน - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลนักเรียนและโรงเรียน - งานประสานกิจกรรมสถานศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๔ งานศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและ กีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากลุ่มสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์สภาเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมและพัฒนาการด้านชุมชน - งานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเยาวชนและประชาชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาบทบาทกลุ่มสตรี <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดคำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บราย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดคำ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช่วง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสูง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง ๒ ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

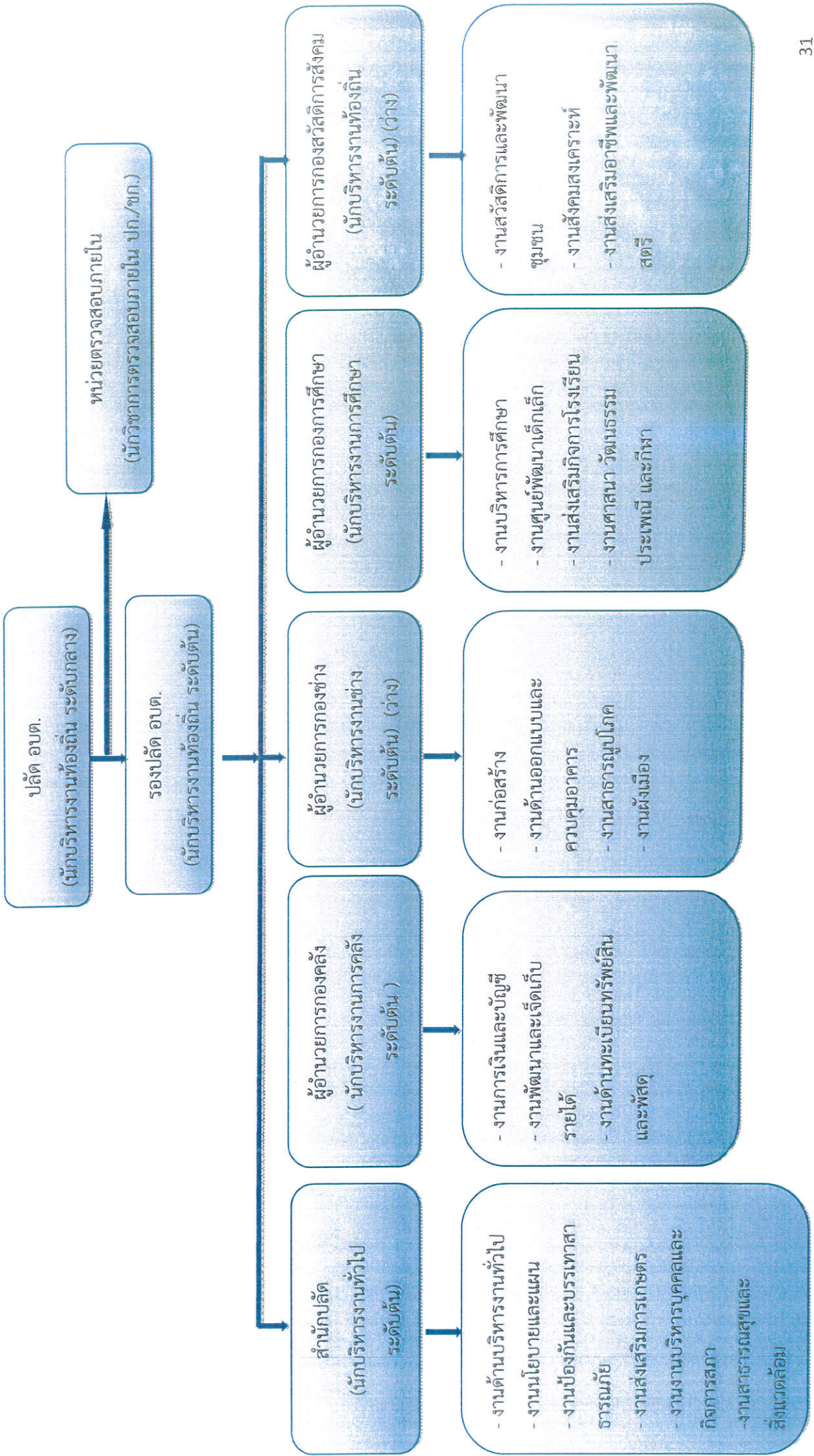
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	1	1	548,040	168,000		2567	2568	2569	2567	2568	2569	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	755,080	ว่าง
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	1	1	401,940	42,000		2567	2568	2569	15,060	15,060	15,060	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่าง
สำนักปลัด (01)																				
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	1	1	462,240	42,000		2567	2568	2569	13,320	15,240	15,720	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	
4	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	249,240			2567	2568	2569	8,760	8,760	9,000	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	1	1	305,640			2567	2568	2569	11,880	12,240	12,960	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	180,720			2567	2568	2569	9,360	9,120	8,280	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	1	1	382,560			2567	2568	2569	13,440	13,320	13,320	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	1	1	333,600	17,760		2567	2568	2569	10,680	10,560	14,640	10,680	10,560	14,640	362,040	372,600	387,240	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง.	1	-	282,240			2567	2568	2569	9,000	9,000	7,680	9,000	9,000	7,680	291,240	300,240	307,920	
10	ลูกจ้างประจำ																			
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	258,000			2567	2568	2569	8,760	9,000	10,080	8,760	9,000	10,080	266,760	275,760	285,840	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	162,000			2567	2568	2569	6,480	6,480	7,080	6,480	6,480	7,080	168,480	175,320	182,400	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย		1	1	153,840			2567	2568	2569	6,240	6,480	6,720	6,240	6,480	6,720	160,560	166,560	173,280	
14	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		1	1	123,240			2567	2568	2569	5,040	5,160	5,400	5,040	5,160	5,400	128,280	133,440	138,840	
15	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		1	1	140,400			2567	2568	2569	5,640	5,880	6,120	5,640	5,880	6,120	146,040	151,920	158,040	
16	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	112,800			2567	2568	2569	4,560	4,800	4,920	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
17	คนงานทั่วไป (ทป)		1	1	108,000			2567	2568	2569	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง (04)																				
18	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตำแหน่ง	1	1	393,600	42,000		2567	2568	2569	13,620	13,620	13,620	13,620	13,620	13,620	409,220	462,480	476,460	ว่าง

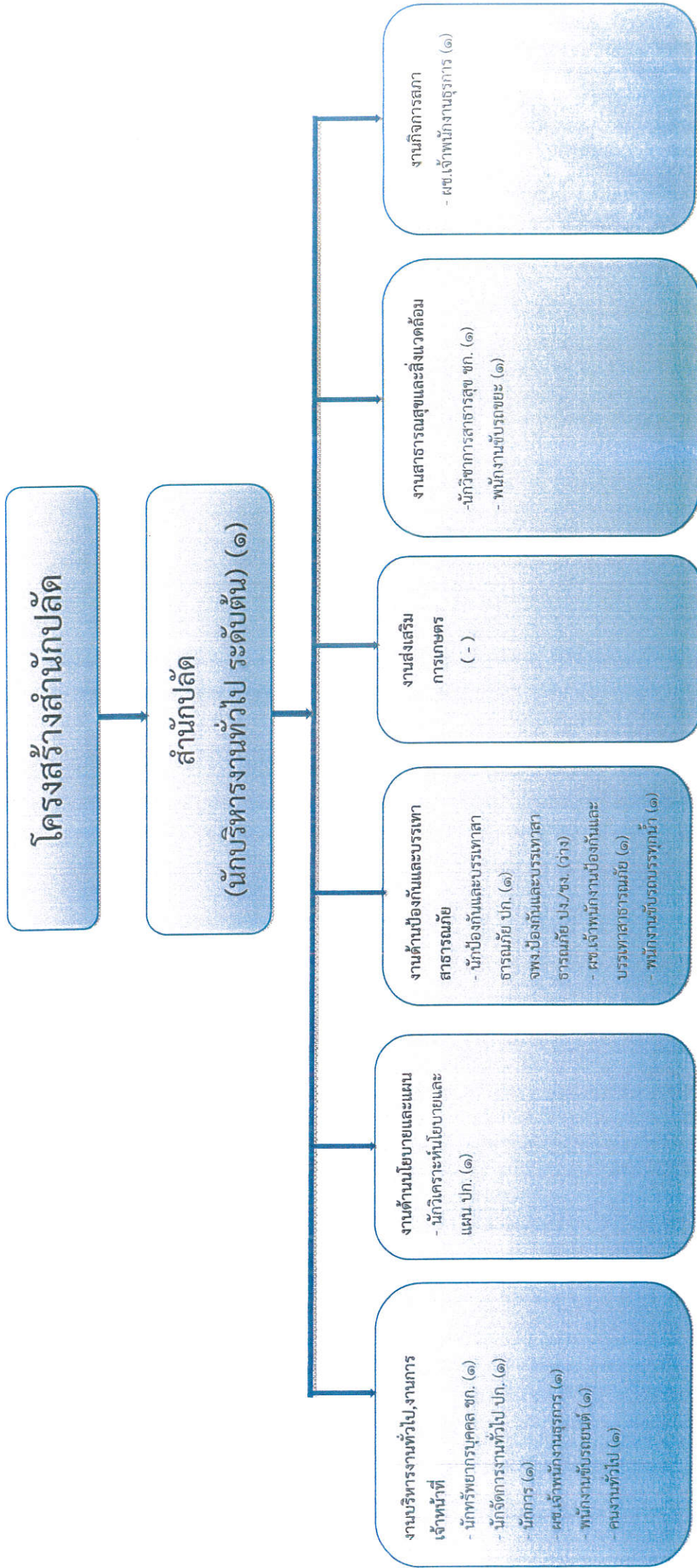
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	ที่เพิ่มขึ้น (3)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ตำแหน่ง	1	-	355,320		2567	2568	2569				12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง	
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	352,080	0							11,640	12,120	363,480	375,120	387,240			
21	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0							12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง		
	พนักงานจ้าง																			
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	209,760	0							8,400	9,120	218,160	226,920	236,040			
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	136,200	0							5,520	6,000	141,720	147,480	153,480			
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	0							5,520	6,000	143,520	149,280	155,280			
	กองช่าง (05)																			
25	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	498,000	42,000							16,680	17,520	556,680	573,360	590,880			
26	วิศวกรโยธา	ป.ก.	1	1	207,480	0							7,080	7,680	214,560	222,240	229,920			
27	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	0							9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง		
28	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+	+		297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่าง		
	พนักงานจ้าง																			
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0							5,520	6,000	143,520	149,280	155,280			
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	0	0	1	1	1	+	+		138,000	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง		
	กองการศึกษา (08)																			
31	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	1	462,240	42,000							13,320	15,240	517,560	532,800	548,520			
32	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	1	1	258,000								8,760	9,000	293,670	302,670	311,430			
33	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+	+		297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่าง		
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+	+		297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่าง		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสูง																			
35	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสูง		1	1	0	0	1	1	1	+	+		-	-	-	-	-	-	ว่าง	
36	ครู		1	1									-	-	-	-	-	-	ว่าง	
37	ผู้อำนวยการ (ทป)		1	1									-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
													-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราภาษีเงินได้			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
38	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช่วง																			
39	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1												ว่าง
40	ครู		1																	ว่าง
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	1															เงินอุดหนุน
42	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช่วง																			เงินอุดหนุน
43	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1												เงินอุดหนุน
44	ครู		1	1	1															เงินอุดหนุน
45	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	1															เงินอุดหนุน
46	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช่วง																			เงินอุดหนุน
47	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	1	393,600	42,000															ว่าง
48	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	194,640																
49	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	0	0	0	1	1												ว่าง
50	เจ้าพนักงานธุรการ	พง./ชง.	1	0	0	0	1	1												ว่าง
51	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	148,200																
52	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	355,320																ว่าง
	รวม		49	9,259,800	437,760															
(3)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																			
(4)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(5)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

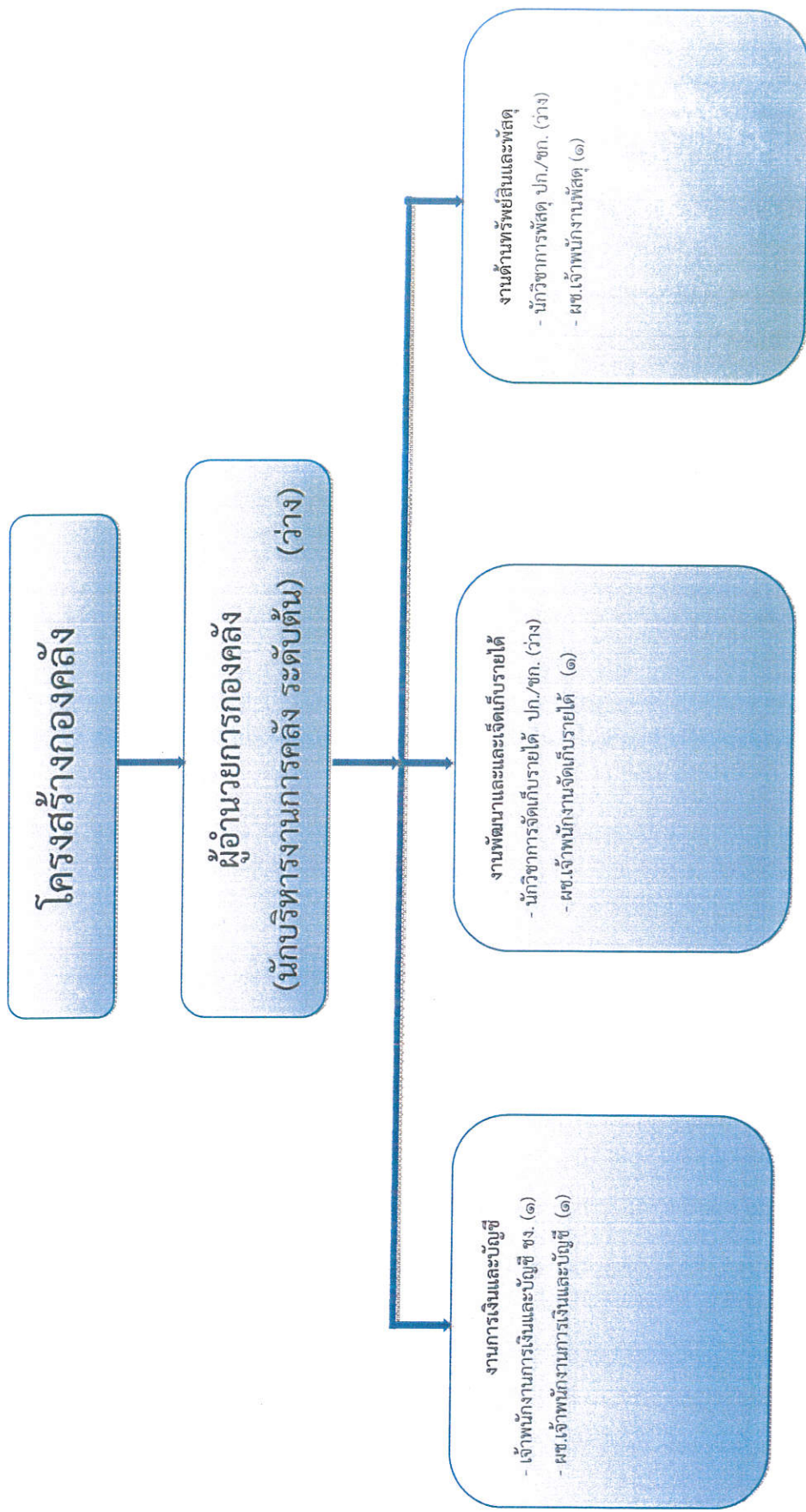
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำ





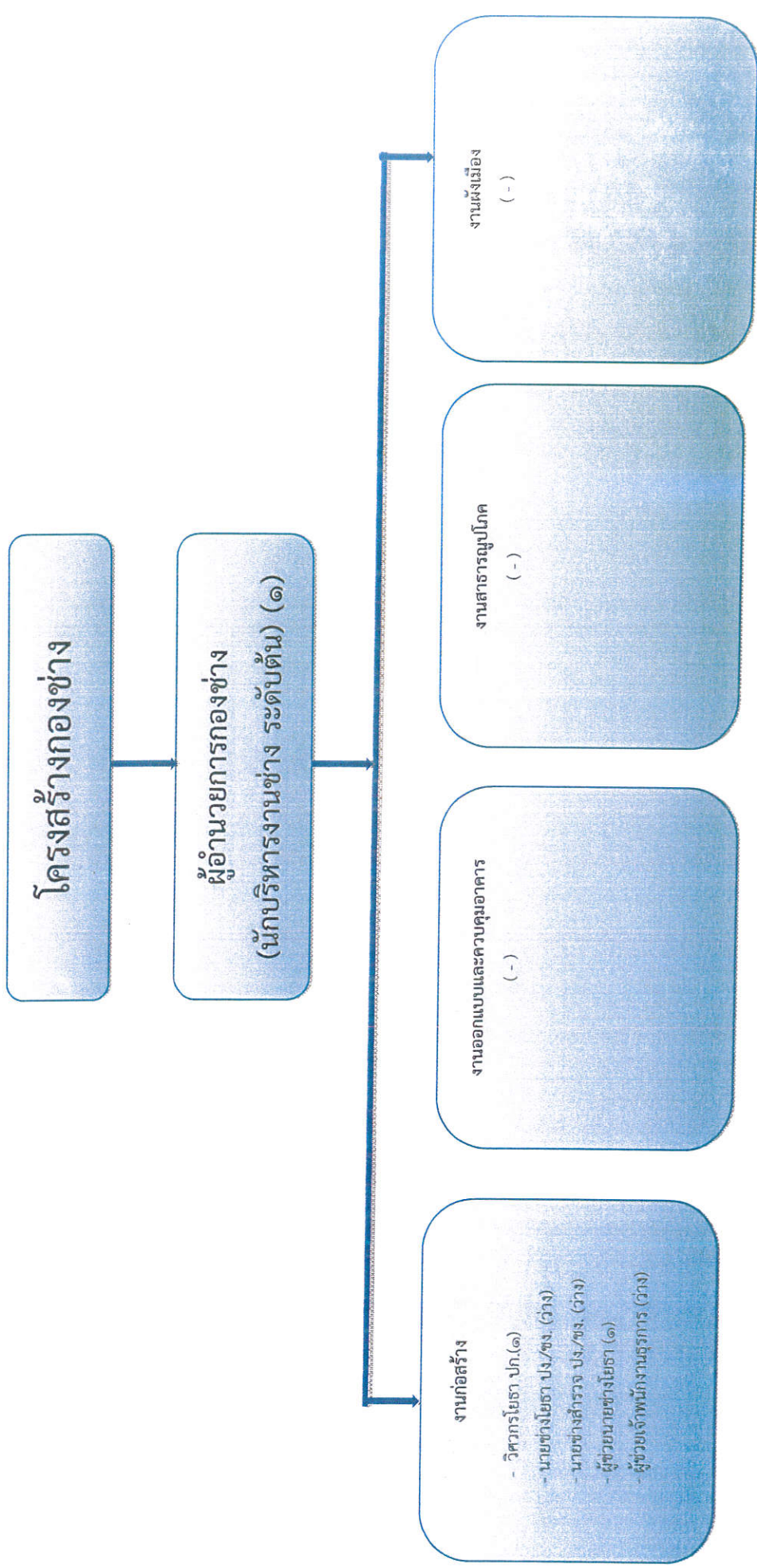
จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการปฏิบัติ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๒	-	๑	๒	๑



จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๓	-



จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-

