

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรา ตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก. อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก. อบต. ครั้งที่ ๖/ ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้จัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มมีการวางแผนอัตราจ้างการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตราจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีอัตราจ้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบแนวคิดการแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

• ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

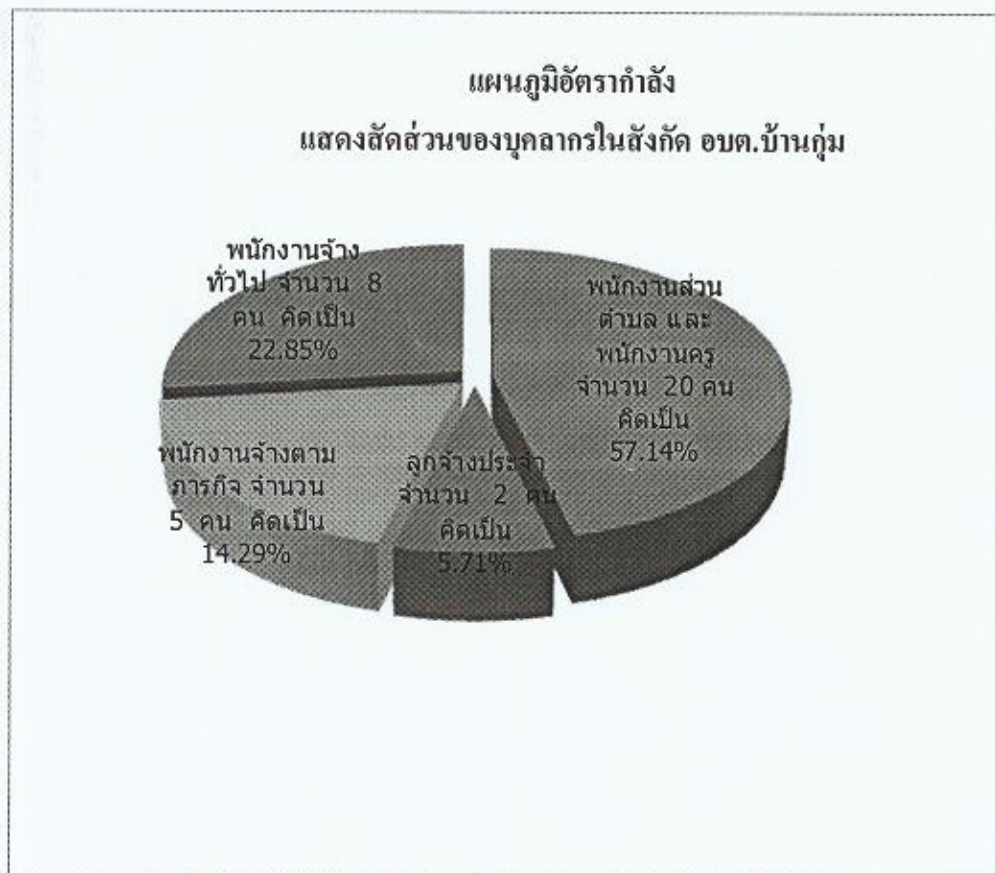
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

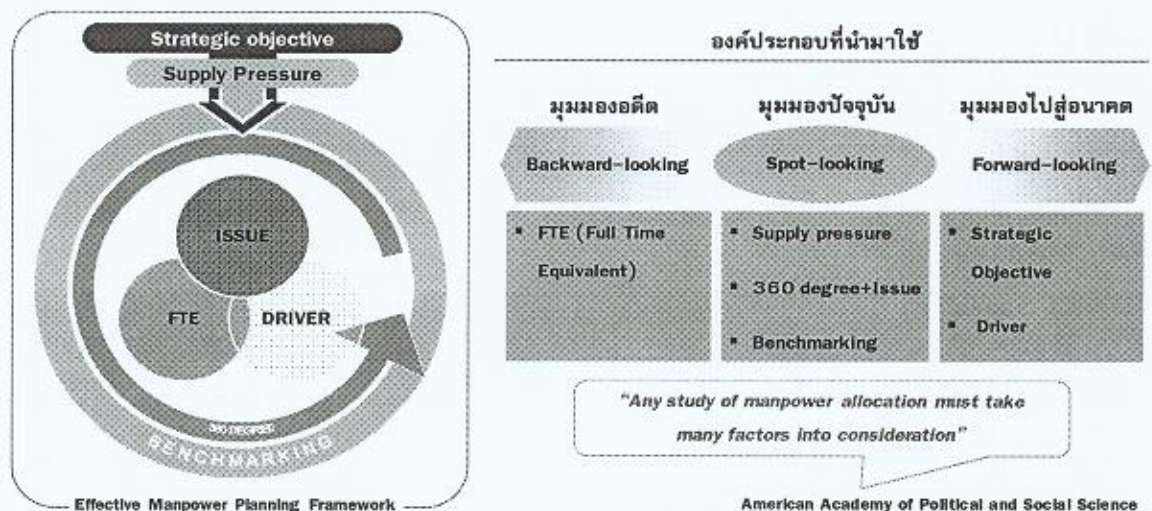
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม (การตรวจประเมิน LPA)

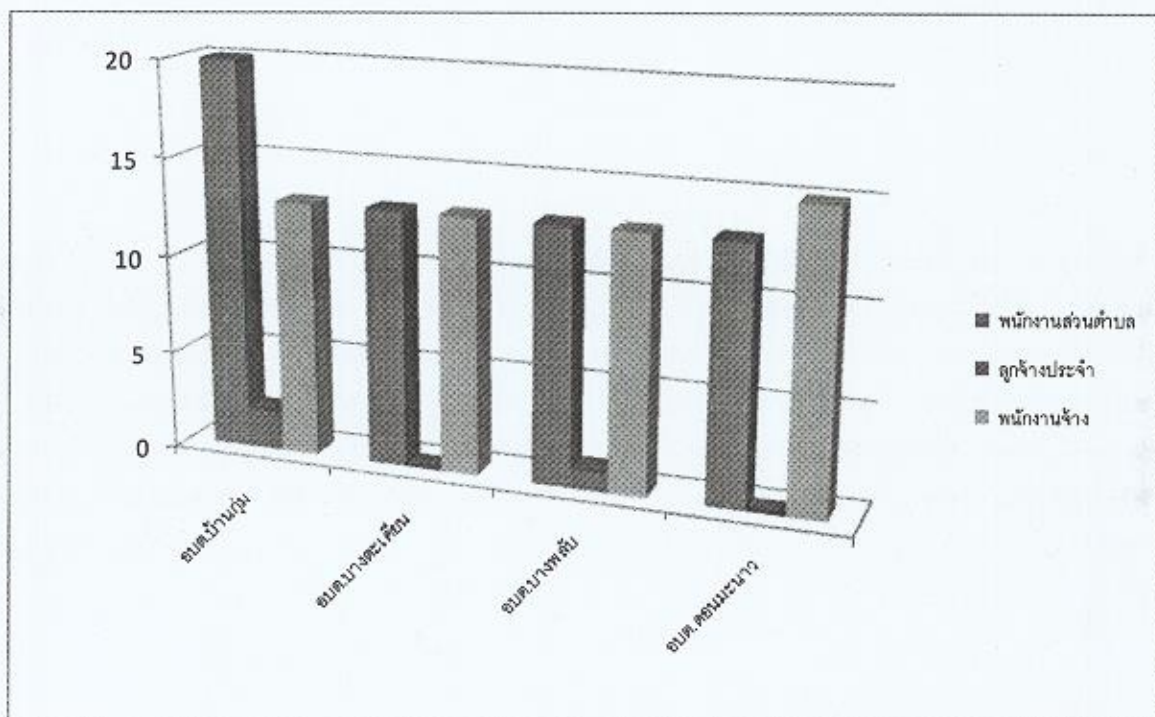
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และ องค์การบริหารส่วนตำบลเนินพระปรารค์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และ องค์การ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

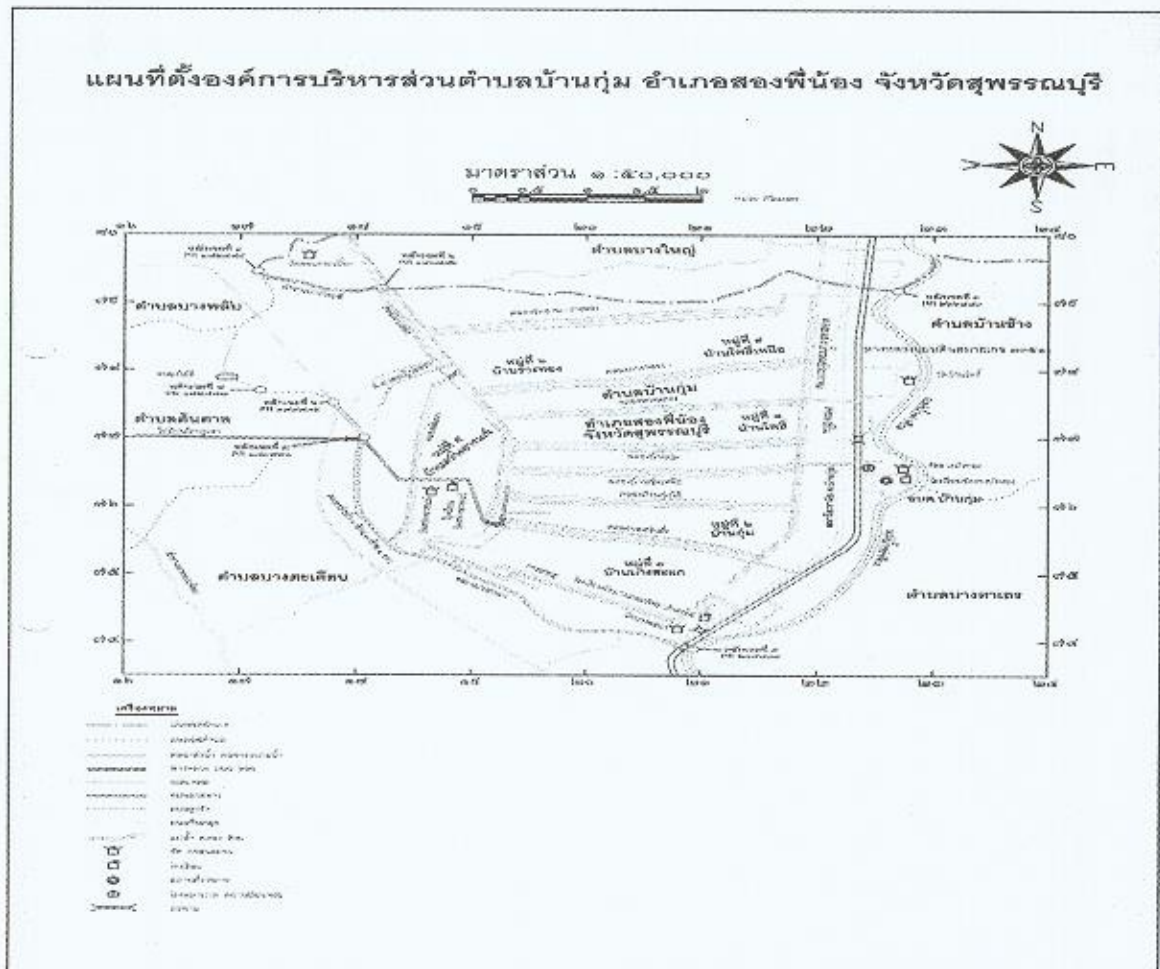
๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.- ส.ค. ๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ส.ค. ๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	พบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ช้างเคียง	ข้อมูล อบต.ช้างเคียง
ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๐	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสุพรรณบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓



ลักษณะพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึงพื้นที่ทั้งหมดของตำบลบ้านกุ่ม ส่วนใหญ่เป็นที่นาสลับกับลำคลอง มีคลองข่อยเพื่อการเกษตรมากและในทุก ๆ ปี จะมีน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรสูง มีถนนสายบางสาม-บางแม่หม้าย (ทางหลวงหมายเลข ๓๓๕๑) เป็นถนนสายหลัก

จำนวนหมู่บ้านตำบลบ้านกุ่ม มีหมู่บ้านทั้งหมด ๖ หมู่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน	จำนวนประชากร		จำนวนประชากรรวม
		ครัวเรือน	ชาย	หญิง	
๑	บ้านบางสะแก บ้านทองพันชั่ง	๒๓๖	๔๐๕	๔๒๘	๘๓๓
๒	บ้านกุ่ม	๑๙๙	๒๗๑	๓๐๙	๕๘๐
๓	บ้านโพธิ์ บ้านในคลอง	๑๖๑	๒๑๖	๒๔๒	๔๕๘
๔	บ้านโพธิ์เหนือ บ้านช้าง	๑๑๙	๑๘๙	๑๙๘	๓๘๗
๕	บ้านสว่างอารมณ์ บ้านปลายลำ	๑๕๐	๒๔๕	๓๖๓	๕๐๘
๖	บ้านรางทอง บ้านไผ่หอม	๒๑๕	๓๔๖	๓๖๐	๗๐๖
รวมทั้งสิ้น		๑,๐๘๐	๑,๖๗๒	๑,๘๐๐	๓,๔๗๒

ที่มา ข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอสองพี่น้อง ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
(เฉลี่ยความหนาแน่นของประชากร ๑๕๒คน/ตารางกิโลเมตร)

สภาพเศรษฐกิจ

๑. อาชีพ ราษฎรในตำบลบ้านกุ่ม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร ได้แก่ ทำนา ด้านการเลี้ยงสัตว์ เกษตรกรส่วนใหญ่ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงไก่พื้นบ้าน เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงปลา ฯลฯ และอาชีพเสริม ปลูกผักบุ้งและผักกระเฉด หาปลา รับจ้าง ฯลฯ

๒. ธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั้มน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๒ แห่ง
- อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์ จำนวน ๔ แห่ง
- ตลาดนัด จำนวน ๒ แห่ง

สภาพสังคม

ด้านการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนวัดบางสะแก (โรงเรียนขยายโอกาส) ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกุ่ม
๒. โรงเรียนวัดรางบัวทอง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม
๓. โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านกุ่ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบางสะแก หมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกุ่ม
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดรางบัวทอง หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ หมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านกุ่ม

ด้านสถาบันและองค์การทางศาสนา ประกอบด้วย

วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง

- | | |
|-------------------|----------------------------------|
| ๑. วัดบางสะแก | ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกุ่ม |
| ๒. วัดรางบัวทอง | ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม |
| ๓. วัดบ้านโพธิ์ | ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านกุ่ม |
| ๔. วัดสว่างอารมณ์ | ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านกุ่ม |

ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็น หลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“ตำบลบ้านกุ่มมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี แห่งผลิตพืชผลการเกษตรคุณภาพ ภูมิทัศน์ สวยงามริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ศาสนาที่วัฒนธรรมโดดเด่น ส่งเสริมการกีฬา การศึกษา ยึดการมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตที่ดี”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี

“สุพรรณบุรีเป็นจังหวัดชั้นนำในด้านแหล่งผลิตอาหารและผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐานสู่สากล เป็นศูนย์กลางการศึกษา การกีฬาและการท่องเที่ยว โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ชุมชน เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี ยึดการมีส่วนร่วม”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือใช้อาคารสถานที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

๒. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาชุมชนน่าอยู่ เข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. การพัฒนาการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ท้องถิ่นให้คงอยู่

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. การพัฒนาคุณภาพผลการผลิตทางการเกษตร เพื่อการบริโภคส่งเสริมการจัดหา กลุ่ม อาชีพ

๖. การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ประปา ไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพและ เพียงพอ

๗. การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

พันธกิจของจังหวัดสุพรรณบุรี (Mission)

๑. การพัฒนาผลผลิตการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปผลผลิต เพื่อการบริโภคและการส่งออก
๒. การเสริมสร้างและพัฒนากองทัพเรือ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๓. การยกระดับชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การขยายฐานโอกาส และคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน
๕. การส่งเสริมกีฬาให้อยู่ในหัวใจของชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถด้านกีฬา สู่ความเป็นเลิศในระดับชาติ
๖. การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๒ แนวทาง คือ

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้อาคารสถานที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. แนวทางการพัฒนาการยกระดับการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ การยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการด้วยความโปร่งใส
 เป้าประสงค์ที่ ๒ บูรณาการการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ บริการประชาชนด้วยความปลอดภัยและโปร่งใส
 กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการร่วมกันทั้งภาคราชการและเอกชน
 กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเทิดทูนสถาบันของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๒ แนวทาง คือ

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. แนวทางการพัฒนาชุมชนน่าอยู่ชุมชนเข้มแข็งและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน
 เป้าประสงค์ที่ ๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 แก้ไขปัญหายาเสพติด และนโยบายรัฐ

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยแนวทางการการพัฒนา ๓ แนวทาง คือ

๑. แนวทางการพัฒนาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. แนวทางพัฒนาอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่
๓. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพและเพื่อความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาและยกระดับการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่
เป้าประสงค์ที่ ๓ ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ยกระดับคุณภาพการศึกษา
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการเล่นกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการการพัฒนา ๑ แนวทาง คือ

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและการป้องกันโรคติดต่อ

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมพาณิชยกรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วยแนวทางการการพัฒนา ๑ แนวทางคือ

๑. แนวทางการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เพื่อการบริโภคและการส่งออก ส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ สินค้าการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพและเงินทุนในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา
๓ แนวทาง คือ

๑. แนวทางการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายและซ่อมบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมท่อ
ลอด ท่อระบายน้ำ สะพาน ให้ได้มาตรฐาน

๒. แนวทางการพัฒนากิจการประปาให้ได้มาตรฐานทั่วถึง และมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อ
ความต้องการของประชาชน

๓. แนวทางการพัฒนาให้มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกครัวเรือน

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ มีโครงสร้างพื้นฐาน ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสาธารณูปโภค ประปา ไฟฟ้า ให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ
ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบด้วยแนวทางการการพัฒนา ๒ แนวทาง คือ

๑. แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์พันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ (GOALS) ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ มีการอนุรักษ์ ปันฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลบ้านกุ่ม

กลยุทธ์ (Strategies) ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ ปันฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลบ้านกุ่ม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาผลผลิตการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปผลผลิต เพื่อการบริโภคและการส่งออก
๒. การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนเพื่อการพัฒนา การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๓. การยกระดับชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การขยายฐานโอกาส และคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน
๕. การส่งเสริมกีฬาให้อยู่ในหัวใจของชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถด้านกีฬา สู่ความเป็นเลิศในระดับชาติ
๖. การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และเกษตรอุตสาหกรรม เพื่อการบริโภคและการส่งออก
๒. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าท้องถิ่น
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบูรณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยประโยชน์อย่างยั่งยืน
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และแก้ปัญหาความยากจน
๕. เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตวัตถุดิบและการตลาดให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อการแข่งขันทางการค้าและการส่งออก
๒. พัฒนาการแปรรูป และมูลค่าสินค้าการเกษตร และผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน
๓. สนับสนุนและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตร
๔. สนับสนุนฟื้นฟูพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากรและเทคโนโลยีการเกษตร
๕. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ดูแลสวัสดิการ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน
๖. ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวและการตลาด
๗. สร้างและพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด
๘. ฟื้นฟูคุณภาพน้ำและคลองสาขาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
๙. ส่งเสริมสินค้าท้องถิ่น (OTOP)
๑๐. บริหารและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วม
๑๑. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
๑๒. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๓. เสริมสร้างหมู่บ้าน ชุมชนปราศจากยาเสพติด
๑๔. พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม (คนดีศรีสุพรรณ)
๑๕. ส่งเสริมระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน
๑๗. เสริมสร้างหมู่บ้านและชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๘. ยกระดับคุณภาพการศึกษาการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
๑๙. พัฒนาผู้สอนและส่งเสริมผู้เรียนด้านวิชาการและคุณธรรม สู่ความเป็นเลิศ
๒๐. พัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน และกีฬาเพื่อมวลชน
๒๑. พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
๒๒. บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส
๒๓. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาคราชการและเอกชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอสองพี่น้อง ประกอบด้วย ๘ ด้าน

๑. การพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยและโอกาสทางเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาการบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน
๓. การพัฒนาด้านการภาวะแวดล้อมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ
๔. การพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาและประชากร
๕. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและการบริการสาธารณสุข
๖. การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. การพัฒนาด้านความมั่นคงและความเป็นระเบียบของสังคม
๘. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๑. นโยบายพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม
๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
๔. นโยบายพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. นโยบายพัฒนาทางเศรษฐกิจ
๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒. ปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

๔.๒.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก

๔.๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน

๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ

๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง

๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๖.๒ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๔.๖.๓ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน

๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๔.๘. ปัญหาด้านการเกษตร

๔.๘.๑ ปัญหาโรคระบาด และศัตรูพืช

๔.๘.๒ ต้นทุนในการลงทุนสูง

๔.๘.๒ ผลผลิตต่ำกว่ามาตรฐาน

๔.๙. ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ

๔.๙.๑ ภัยที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))

๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๕.๘ ด้านอื่น

๕.๘.๑ ตามที่มีกฎหมายอื่นกำหนด

๕.๘.๒ ตามนโยบายและหนังสือสั่งการของรัฐบาล

ภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารบ้านกุ่ม วิเคราะห์และพัฒนาเห็นว่าภารกิจหลัก การกิจรองที่ได้จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๒. การพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

๑. ปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ใช่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน
๔. มีถนนสายหลักและสายรองใช้ในการขนส่งสินค้าการเกษตร
๕. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๖. มีแม่น้ำท่าจีนและระบบชลประทานหล่อเลี้ยงประชาชนในการอุปโภค บริโภคและทำการเกษตร
๗. มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๘. มีการจัดโครงสร้างภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๙. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๑๐. มีการบริหารงานงบประมาณที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของประชาชนบางโครงการต้องใช้งบประมาณสูง อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากมีงบประมาณน้อย
๒. พื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มยากแก่การควบคุมน้ำท่วม
๓. ประชาชนมีรายได้ต่ำ

๔. ประชาชนขาดความสนใจ ขาดจิตสำนึกร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ถนนในหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรังมีฝุ่นเป็นจำนวนมาก
๖. พื้นที่ในความรับผิดชอบมีมากไม่สอดคล้องกับงานงบประมาณในการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ตำบลเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร
๒. ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม เช่น ทำผักบุ้ง ผักกระเฉด เลี้ยงปลา ฯลฯ
๓. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาเสียดิตตามนโยบายเร่งด่วน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาตำบล
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๓. การดำเนินการแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น ปัญหาเสียดิต ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนต้องมีการประสานงาน การบูรณาการร่วมกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. ระเบียบ กฎหมายในการบริหารงานมีหลายขั้นตอนและไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ทันทั่วถึง ส่งผลให้การบริหารงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้า
๕. การกิจที่ถ่ายโอนลงมาต้องการบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก แต่งบประมาณมีจำกัด
๖. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลมีความล่าช้าจึงให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจ รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักงานปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคลากร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -ผังเมือง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน	๑.สำนักงานปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคคล -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -ผังเมือง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน



ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ๑) งานบริหารทั่วไป | ๗) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี |
| ๒) งานกิจการสภาฯ | ๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๓) งานนโยบายและแผนฯ | ๙) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว |
| ๔) งานกฎหมายและคดี | ๑๐) งานบุคคล |
| ๕) งานสังคมสงเคราะห์ | ๑๑) งานส่งเสริมการเกษตร |
| ๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๑๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์ |

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- | | |
|----------------|--------------------------------|
| ๑) งานการเงิน | ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |
| ๒) งานการบัญชี | ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| ๑) งานก่อสร้าง | ๓) งานประสานสาธารณูปโภค |
| ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร | ๔) งานผังเมือง |

๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและปฏิบัติงานให้บริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น งานศูนย์บริการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและบำบัดโรค รักษาความสะอาด การติดตาม เฝ้าระวัง ตรวจสอบ การสุขาภิบาล การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การควบคุมบำบัดน้ำเสีย การดูแลรักษา สวนสาธารณะ ป้องกันและบำบัดยาเสพติด งานทันตสาธารณสุข เภสัชกรรม การบริการส่งเสริมอนามัย งานสถานพักพิ้น งานเวชกรรมสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม | ๓) งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพฯ |
| ๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข | ๔) งานบริการสาธารณสุข |

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะ เกี่ยวกับ การศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) งานกิจการโรงเรียน

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีภารกิจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการต่าง ๆ มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีขนาด งบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ขนาดอปท.
๑	อบต.บ้านกุ่ม	๕ ส่วน	๓๒,๒๑๔,๓๐๐	๒๐	๑๓	กลาง
	เปรียบเทียบหน่วยงานอื่นๆ					
๒	อบต.บางตะเคียน	๕ ส่วน	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๓	๑๒	กลาง
๓	อบต.บางพลับ	๕ ส่วน	๓๐,๔๕๐,๐๐๐	๑๓	๑๓	กลาง
๔	อบต.ดอนมะนาว	๕ ส่วน	๓๐,๑๔๗,๐๐๐	๑๓	๑๕	กลาง
๕	อบต.ต้นตาล	๕ ส่วน	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๑๑	๘	กลาง
๖	อบต.เนินพระปรางค์	๕ ส่วน	๒๘,๓๕๐,๐๐๐	๑๙	๑๐	กลาง

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและยุบเลิกบางตำแหน่งให้เหมาะสมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล โดยแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการต่าง ๆ ต่อไป