

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม

อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สำนักปลัดฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙- ๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙-๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๒๐-๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖ -๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙-๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐-๔๑

ภาคผนวก

๑. บันทึกขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมฉิม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อดตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอดตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอดตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอดตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน

ร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ **ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์** ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่ง คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการ กำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสม น้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผล เชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม สามารถสรุปปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาจากน้ำท่วมขังในฤดูฝน เนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาการขาดเงินทุน
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ ปัญหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย
- ๒.๕ ปัญหาการว่างงานและอพยพแรงงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๖ ปัญหาประชาชนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ๒.๗ ปัญหาศัตรูพืชทำลายพืชผลทางการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในตำบล ปัญหาไม่มีแหล่งทิ้งขยะ
- ๓.๓ ปัญหาการขาดความรู้ในการดูแลตนเองให้ห่างจากโรคภัย

- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๖ ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ ในการกำจัด ระวัง หรือป้องกันโรคต่างๆ
 - ๓.๗ ปัญหาขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ในสายงานสาธารณสุข ในการปฏิบัติงานทำให้การให้บริการด้านงานสาธารณสุข มีประสิทธิภาพยังไม่เพียงพอ
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติเข้าไปไม่ถึงพื้นที่การเกษตร
 - ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีความตื้นเขิน
 - ๔.๓ ปัญหาไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
 - ๔.๔ ปัญหาฝนทิ้งช่วง ไม่ตกตามฤดูกาล
 - ๔.๕ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ไม่สะอาดและเพียงพอแก่ความต้องการ
 - ๔.๖ ปัญหาขยะที่มีจำนวนมากขึ้น ประกอบกับขาดการจัดขยะที่เหมาะสม
 - ๔.๗ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู
 - ๔.๘ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า
 - ๔.๙ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข
 - ๔.๑๐ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น กาเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง
๕. ปัญหาด้านสังคม
- ๕.๑ ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่ำ
 - ๕.๒ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
 - ๕.๓ ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายอย่างเหมาะสม
 - ๕.๔ ปัญหาการว่างงาน
 - ๕.๕ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๕.๖ ปัญหาการพัฒนาบุคคล ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง
 - ๕.๗ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจกฎหมายเบื้องต้น ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ
๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗.๑ ขาดสถานที่ให้ความรู้ และการศึกษาด้านอาชีพ
 - ๗.๒ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรในการจัด

การศึกษา

๓.๓ ประชาชนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนประเพณี วัฒนธรรมเก่าแก่

๓.๔ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีอันดีงาม

๓.๕ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๓.๒ ปัญหาเรื่องบุคลากรฝ่ายต่างๆขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่

๓.๓ ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๔ ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓.๕ ปัญหางบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อยกว่าปริมาณงาน ภาระ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย

๓.๖ ปัญหาการทำงานที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานที่ดี การจัดเก็บข้อมูลไม่มีระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งกล่องวงจรปิด เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้ทั่วทั้งตำบล

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

- ๔.๓ สร้างอ่างเก็บกักน้ำขนาดใหญ่เพื่อให้สามารถเก็บกักน้ำอย่างเพียงพอ
- ๔.๔ ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งกักเก็บน้ำให้มีความแข็งแรงอยู่เสมอ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่า หยุดการเผาป่า ต้นไม้มีชีวิต
- ๖.๒ ส่งเสริมการสร้างฝายชะลอน้ำ
- ๖.๓ รณรงค์ให้ปลูกป่าในชุมชน
- ๖.๔ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๕ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ เพิ่มงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. ความต้องการด้านอื่นๆ

- ๘.๑ ควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดขาดกับผู้ที่มีเจตนาบุกรุกที่สาธารณะ
- ๘.๒ ป้องกันและปราบปรามการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนอย่างเด็ดขาดและต่อเนื่อง
- ๘.๓ สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน
- ๘.๔ จัดให้มีการวางผังเมือง โดยให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบลควบคุม ดูแลตามกฎหมาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุคสมัย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุคสมัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๓ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๔(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๔(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๔(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๓(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๓(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๓/ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น -๒- วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๓(๔))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๓(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๓(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุคได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๓,๖๔ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗/ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ SWOT ภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๕ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

มีการนำยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๕ ปี มาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อ
จะได้บุคลากรมาขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

-๒-

จากนโยบายการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลกุตุยม และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา
ซึ่ง ตำบลกุตุยมมีจำนวน ๙ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๑,๕๒๖ ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด ๕,๒๙๐
คน (ข้อมูลปัจจุบัน ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา
มา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลกุตุยม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT
Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึง
สถานการณ์ของตำบลกุตุยมอย่างรอบด้าน ทั้งสภาพพื้นที่ การประกอบอาชีพ ความต้องการของชุมชน
จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากตำบล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต. กุตุยม (Strategies Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลังคมและทรัพยากรมนุษย์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส
การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๒. มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะเป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิดได้แก่ ข้าว ถั่วเขียว ถั่ว
เหลือง
๓. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง มีความเหมาะสมกับขนาดชุมชน
๔. มีสถานบริการทางด้านสาธารณสุขพร้อม
๕. มีบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
๖. ประชาชนเป็นญาติพี่น้องกันทั้งตำบล ที่ตั้งหมู่บ้านอยู่ริมถนนสายหลักของตำบล

๓๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่พอจะพัฒนาให้มีชื่อเสียง อย่างเก็บน้ำบ้านเรือ ถ้าจะเข้ อ่าวเก็บน้ำโปรงขาม ฝายน้ำล้นกุดศรีภูมิ ภูตะเกา
๔. มีกลุ่มทอไหมพรม กลุ่มทำไวน์ผลไม้พื้นเมืองที่มีกำลังการผลิตสูง และผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ เยารชนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนา ดูแลใส่ใจอย่างทั่วถึง
๔๙. มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านการศึกษารอบด้านอย่างทั่วถึง
๑๐. มีหน่วยงานและองค์กรที่คอยให้การรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๑๒. ประชาชนได้รับการพัฒนาส่งเสริมอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๑๓. ระบบสารสนเทศเข้าไปทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑๔+. มีการจัดการด้านการตลาดเกี่ยวกับพืชผลทางการเกษตรอย่างเป็นรูปธรรม

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ประชาชนบางส่วนไม่มีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง
๒. ที่ดินขาดเอกสารสิทธิ์
๓. น้ำเพื่อการอุปโภค/ บริโภคไม่เพียงพอ
๔. พื้นที่ราบลุ่มและพื้นที่ทางการเกษตรเกิดน้ำท่วมขัง ทำให้การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบาก และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย
๕. ปัญหาการทุจริต ฉ้อราษฎร์บังหลวงยังมีอยู่ในระบบราชการ
๖. ประชาชนขาดวินัยด้านจราจร
๗. ประชาชนยังลุ่มหลงในอบายมุข

โอกาส (Opportunities)

๑. มีการลงทุนในการส่งเสริมกลุ่มทอไหมพรมเป็นผลิตภัณฑ์หลักของตำบล จะทำให้เศรษฐกิจของตำบลดีขึ้น
๒. มีการส่งเสริมนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ได้แก่ โครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรค โครงการพักหนี้เกษตรกร พัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก โครงการเกษตรปลอดสารพิษ เป็นต้น
๓. ประชาชนให้ความสนใจด้านสุขภาพ และการออกกำลังกาย
๔. มีองค์กรสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ในการลงทุนประกอบอาชีพ
๕. มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ไหมพรมที่แน่นอน
๖. ประชาชนมีความตื่นตัวในการรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
๗. มีหน่วยงานเข้ามาพัฒนาและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีแก่เกษตรกร

อุปสรรค (Threats)

๑. ประชาชนมีหนี้สิน
๒. ปัญหาร้ายธรรมชาติ (น้ำท่วม ภัยแล้ง)

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) จะพบว่า ตำบล กุดยมมีความได้เปรียบในเชิงยุทธศาสตร์มากเนื่องจากมีสภาพพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ การคมนาคมที่สะดวก มีแหล่งน้ำที่ล้อมรอบจึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีงานทำ มีรายได้จากการทำการเกษตรและรับจ้าง ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากประเด็นยุทธศาสตร์ผลการวิเคราะห์ แผนพัฒนา ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม จึงกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา ดังนี้
ยุทธศาสตร์ / แนวทางการพัฒนาของ อบต. กุดยม (Strategies)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวม ๕ แนวทาง
 - ๑.๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำ
 - ๑.๒) ปรับปรุงพัฒนาระบบประปาในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
 - ๑.๓) จัดให้มีแสงสว่างอย่างทั่วถึงทั้งบริเวณถนนและตามบ้านเรือน
 - ๑.๔) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการสื่อสารอย่างทั่วถึง
 - ๑.๕) การพัฒนาแหล่งน้ำในการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ รวม ๘ แนวทาง
 - ๒.๑) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
 - ๒.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนผลผลิตหลักทางการเกษตรเป็นพืชเศรษฐกิจ
 - ๒.๓) ส่งเสริมด้านการตลาดและมาตรฐานความปลอดภัย
 - ๒.๔) ส่งเสริมการมีงานทำและส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มกองทุนต่างๆ
 - ๒.๕) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
 - ๒.๖) การส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
 - ๒.๗) การถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร
 - ๒.๘) ส่งเสริมการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวม ๕ แนวทาง
 - ๓.๑) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งความรู้ที่ทันสมัย และพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - ๓.๒) การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนของครูและนักเรียน
 - ๓.๓) การสร้างสุขลักษณะที่ดีในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ๓.๔) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมต่างๆ

- ๓.๕) พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ รวม ๗ แนวทาง
- ๔.๑) การสร้างสุขภาพกายและจิตที่ดี
- ๔.๒) การบริการสวัสดิการสังคมและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาเดือดร้อน
- ๔.๓) ส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- ๔.๔) ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินชีวิตของประชาชนให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ดี
- ๔.๕) การจัดกำลังเจ้าหน้าที่และสายตรวจอาสาออกตรวจในพื้นที่รับผิดชอบและรักษาความปลอดภัยในหน้าเทศกาลต่างๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน
- ๔.๖) การจัดประชาคมอบรมและให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ
- ๔.๗) จัดรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวม ๔ แนวทาง
- ๕.๑) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒) บำบัดและกำจัดขยะ
- ๕.๓) จัดทำระบบบำบัดน้ำเสียและแก้ไขดินเสื่อมคุณภาพ
- ๕.๔) พัฒนาภูมิทัศน์
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวม ๒ แนวทาง
- ๖.๑) การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรเครือข่ายพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน
- ๖.๒) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรและองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์แต่ละยุทธศาสตร์แล้วเราจะเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค เมื่อเราได้ข้อมูลดังกล่าว แล้วเราก็มาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยจะกำหนดงาน โครงการ /กิจกรรม อะไรบ้างที่จะต้องทำให้แต่ละยุทธศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งเราก็จะเห็นแล้วเราจะต้องการบุคลากร ตำแหน่งอะไรบ้างเพื่อมาช่วยในการปฏิบัติในแต่ละงาน ในแต่ละยุทธศาสตร์ จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม / ลด จะต้องกำหนดตำแหน่งอะไรบ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจงาน ทำให้พบว่า ปริมาณงาน ภารกิจงาน รายละเอียดของงานที่กระทำไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ยังปฏิบัติการกิจเหมือนเดิม แนวโน้มการเพิ่มของงานเพิ่มขึ้นที่ละน้อย และยังไม่มีการปฏิบัติงานใหม่ที่กำหนดตำแหน่งใหม่และไม่มีปริมาณงานใดที่จะต้องการกำลังคนเพิ่ม ภารกิจงานกับปริมาณคนมีความเหมาะสมดี รายละเอียดตามผลการวิเคราะห์ปริมาณงานแต่ละตำแหน่งที่แนบมาพร้อมนี้

การวิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของแต่ละกอง /ส่วน

และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้อัตรากำลังที่มีเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดในการบริการประชาชน นอกจากจะวิเคราะห์ปริมาณงานแต่ละตำแหน่งแล้ว จะต้องวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละกอง/ส่วนงาน ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบงานอะไร คำนวณปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งครอบคลุมภารกิจงานหรือไม่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม ได้วิเคราะห์ภาระกิจงานทั้งหมด แล้วนำมาจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภาฯ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล ควบคุม สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การรักษาและควบคุมโรค การส่งเสริมและเผยแพร่การป้องกันยาเสพติด มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาและชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของสำนักงานปลัด เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบ อนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของกองคลัง เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของกองช่าง เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล
- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และประเพณีท้องถิ่น
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

๔.๔ งานกีฬาและันทนาการ

- งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว
- งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- งานดูแล และบำรุงรักษาสถานกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน
- งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล

ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๕. กองส่งเสริมการเกษตร

๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด
- งานประมง

เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลอุดม ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยนำแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดอัตรากำลังเพื่อจะให้มาทำงานในแต่ละแผนงาน แต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้งวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ งานแต่ละแผนงานจะอยู่ในส่วนราชการ / กองไหน และจากการวิเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลอุดม จึงแบ่งภารกิจหลัก ภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เมื่อวิเคราะห์ภารกิจงาน สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่าง ๆ พบ อบต.อุดมมีภารกิจจำนวนมาก แต่งบประมาณมีจำนวนน้อย อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งที่มีประสบการณ์มาก อัตรากำลังสูง ทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนสูงและเพื่อเป็นการวางแผน ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่มีอยู่อย่างดีที่สุด ในการดูแลสิทธิสวัสดิการส่งเสริมและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล เพื่ออนาคตจะได้มีเงินเพียงพอ ไม่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของทางราชการ อบต.อุดมจึงคำสั่งแบ่งงานให้ข้าราชการแต่ละคนนอกจากงานในหน้าที่ที่มอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป