

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีวัตถุประสงค์ใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไปแล้ว ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างทิศทางการบริหารงานของหน่วยงานกับกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ องค์กรมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสม มีความรู้ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และ สอดคล้องกับเงื่อนไขเวลา โดยใช้ระเบียบวิธีในการวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบัน กำหนด/ระบุความต้องการ กำลังคนในอนาคต วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจุบันกับ อนาคต กำหนดแนวทางการจัดทำ และการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผล

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวน เท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการจัดทำแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ

สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 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 จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานตามลักษณะกลุ่มงานของลูกจ้างประจำ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของลูกจ้างประจำไว้ ๓ กลุ่มแต่ต้องการบริหารส่วนตำบลกำโลนมีเพียง ๑ กลุ่ม ดังนี้

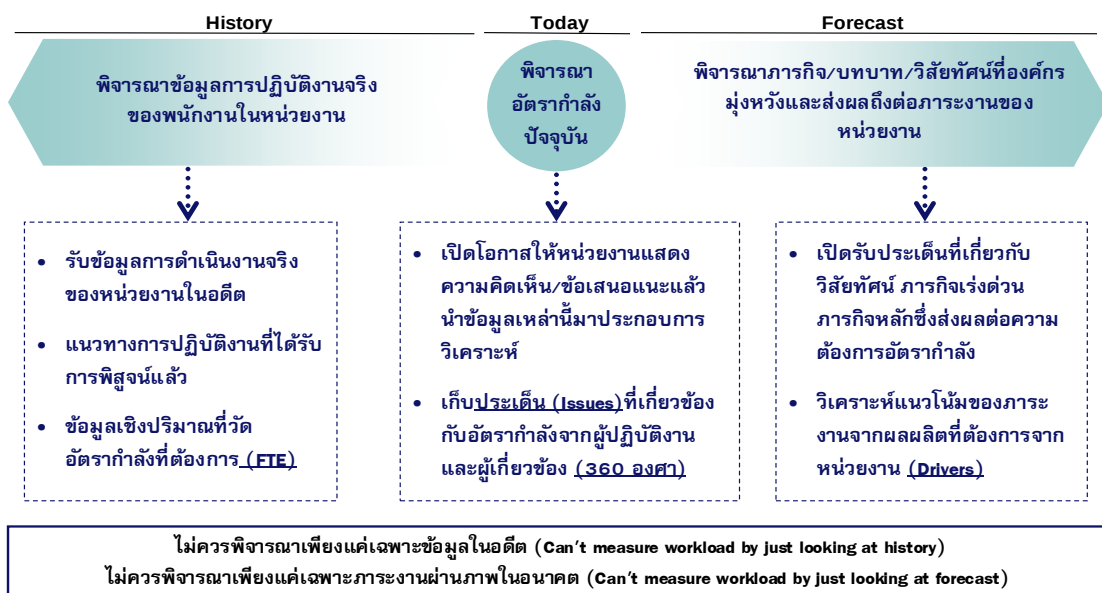
- กลุ่มสนับสนุน ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

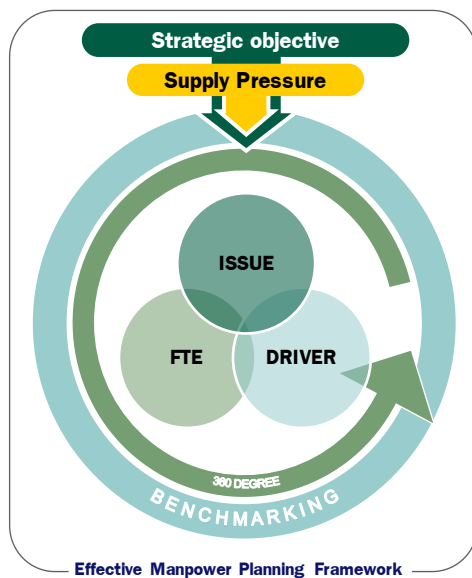
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
FTE (Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการการเงินและบัญชี มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการเงินและบัญชี พาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยมีการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี จะต้องมียุทธศาสตร์ ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดซึ่งใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และ กองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี , องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกาและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

อบต.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	จำนวนพนักงานส่วนตำบล	จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวนพนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายงานบุคคล	หมายเหตุ
กำโลน	๕๔,๑๖๐,๑๖๐	๒๐	๑	๒๓	๔๔	๓๔.๗๖	
ท่าดี	๔๓,๑๒๔,๓๐๐	๒๒	๑	๑๙	๔๒	๓๙.๐๕	
เขาแก้ว	๓๔,๔๓๐,๙๐๐	๑๙	-	๗	๒๖	๓๔.๔๔	
ลานสกา	๓๐,๑๑๖,๔๐๐	๑๖	๑	๑๗	๓๔	๓๔.๗๒	

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี และองค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา พบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา มีอัตราใกล้เคียงกัน ซึ่งเรียงตามลำดับงบประมาณของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีงบประมาณมากที่สุด แต่เมื่อมองในบริบทของงบประมาณรายจ่าย เปรียบเทียบกับขนาดพื้นที่ที่รับผิดชอบ และจำนวนประชากร แล้วปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใกล้เคียงหรืออาจจะมากกว่าเมื่อเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ สำหรับบางตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครองก็ยังมีพนักงานส่วนตำบลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนได้ และยังคงดำเนินการสรรหาต่อไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจ
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง
ไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลกำโลน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์
ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล
การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน สามารถ
ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ
และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน
อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน
ตำบลกำโลนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning)
ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ
รุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่
ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้
ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ
ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ให้สอดคล้องกันทำให้การ
ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ
กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป
ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ
ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ
ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำใหกำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง
ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เดิมเป็นสภาตำบลกำโลน ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจากกระทรวงมหาดไทย เมื่อเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอลานสกา ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือประมาณ ๘ กิโลเมตร และมีระยะทางห่างจากจังหวัดประมาณ ๒๔ กิโลเมตร ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๗ หมู่ที่ ๗ ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โทรศัพท์ ๐๗๕-๕๓๓๑๑๑ ต่อ ๑๑-๑๗ โทรสาร ๐๗๕-๕๓๓๑๑๑ ต่อ ๑๘

ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบเชิงเขา ตั้งอยู่ในหุบเขาของเทือกเขานครศรีธรรมราช (เขาหลวง) ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ของอุทยานแห่งชาติเขาหลวงและเขตป่าสงวนแห่งชาติ บ้านเรือนของราษฎรตั้งอยู่ในพื้นที่ราบเชิงเขา มีลำคลองธรรมชาติจำนวน ๕ สาย คือคลองปง คลองใหญ่ คลองท่าชาย คลองลำางา ไหลมาบรรจบรวมกันเป็นลำคลองสายหลัก คือ คลองกำโลน (ขุนน้ำ) และคลองหยวด

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะเป็นแบบร้อนชื้นแถบมรสุม มีฝนตกชุกสลับกับฤดูแล้ง ตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนกันยายน อากาศร้อนและแห้งแล้งอาจมีฝนตกบ้างและ ตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม – ธันวาคม จะมีฝนตกชุก แต่ช่วงปลายเดือนธันวาคมปริมาณฝนเริ่มน้อยและอากาศเย็นสบายเป็นช่วงที่อากาศดีเหมาะแก่การพักผ่อน

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ คลองกำโลนซึ่งเป็นคลองสายหลัก และมีห้วยย่อยๆ ผ่านสวนของชาวบ้านอีกหลายสาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ได้แก่

- | | | |
|---------------|---|------|
| - ฝาย | ๓ | แห่ง |
| - ประปาภูเขา | ๗ | แห่ง |
| - ประปาผิวดิน | ๕ | แห่ง |

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ตำบลกำโลน ประกอบด้วยพื้นที่ภูเขาทั้งที่ติดเขตอุทยานเป็นป่าดิบชื้นตามเทือกเขาและในส่วนพื้นที่ทำกินของชาวบ้าน จะเป็นการปลูกผลไม้ยืนต้นเช่น มังคุด ทะเรียน เงาะ ลองกอง ลางสาด จำปาตะ สะตอ ฯลฯ

๔.๑.๒ ด้านการเมืองการปกครอง

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เดิมเป็นสภาตำบลกำโลน ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจาก กระทรวงมหาดไทย เมื่อเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่อมาได้ย้ายมาที่ทำการใหม่เป็นอาคาร ๒ ชั้น ตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๑๐๗ หมู่ที่ ๗ ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

มีอาณาเขตติดกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

- | | |
|-------------|---|
| ทิศเหนือ | จดเขตอุทยานแห่งชาติเขาหลวง , ตำบลยางค้อม ด้านอำเภอพิปูน และ ตำบล บ้านเกาะ , ตำบลพรหมโลก ด้านอำเภอพรหมคีรี |
| ทิศใต้ | จดเขตตำบลเขาแก้ว อำเภอลานสกา |
| ทิศตะวันออก | จดเขตตำบลกำโลน อำเภอลานสกา |
| ทิศตะวันตก | จดเขตตำบลละอาย,ตำบลสวนขัน ด้านอำเภอฉวาง และตำบลช้างกลาง ด้านอำเภอช้างกลาง และอุทยานแห่งชาติเขาหลวง |

การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำโลน ทั้งเขตตำบล เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง และสมาชิกสภาออกเป็น ๑๒ เขตเลือกตั้ง

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตเลือกตั้งที่ ๑ จำนวน ๖,๗๒๘ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง ๑๒ เขตเลือกตั้ง

จำนวน ๖,๗๒๘ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตเลือกตั้งที่ ๑ จำนวน ๕,๓๘๕ คน

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

เขตเลือกตั้งที่ ๑ จำนวน ๓๓๑ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๔๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๓
 เขตเลือกตั้งที่ ๒ จำนวน ๔๐๒ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๔๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑๐
 เขตเลือกตั้งที่ ๓ จำนวน ๕๒๐ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๕๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๔
 เขตเลือกตั้งที่ ๔ จำนวน ๖๒๖ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๘๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๐
 เขตเลือกตั้งที่ ๕ จำนวน ๕๐๑ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๖๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐
 เขตเลือกตั้งที่ ๖ จำนวน ๔๔๓ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๕๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๕
 เขตเลือกตั้งที่ ๗ จำนวน ๓๕๙ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๔๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓๘
 เขตเลือกตั้งที่ ๘ จำนวน ๑๙๖ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๘
 เขตเลือกตั้งที่ ๙ จำนวน ๔๙๙ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๖๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๓
 เขตเลือกตั้งที่ ๑๐ จำนวน ๖๑๙ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๗๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๑๖
 เขตเลือกตั้งที่ ๑๑ จำนวน ๓๖๐ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๔๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒
 เขตเลือกตั้งที่ ๑๒ จำนวน ๕๒๙ คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ ๖๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๗

๔.๑.๓ ประชากร

ประชากรแยกตามช่วงอายุ

ประชากรตามช่วงอายุ	หญิง	ชาย	รวม
จำนวนประชากรเยาวชน(อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี)	๙๕๓	๙๙๒	๑,๙๔๕
จำนวนประชากรอายุ (๑๘-๖๐ ปี)	๒,๘๓๐	๒,๘๙๔	๕,๗๒๔
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ(อายุมากกว่า ๖๐ ปี)	๖๓๕	๘๐๒	๑,๔๓๗
รวม	๔,๔๑๘	๔,๖๘๖	๙,๑๐๔

ประชากรแยกตามหมู่บ้าน

ลำดับ	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน		หญิง	ชาย	รวม
		บ้านปกติ	บ้านรื้อถอน			
๑	บ้านวัดจันทร์	๑๙๑	๔๒	๒๖๕	๒๗๔	๕๓๙
๒	บ้านวัดโคกโพธิ์สถิตย์	๒๓๐	๔	๓๖๐	๓๑๕	๖๗๕
๓	บ้านย่านยาว	๒๗๙	๑๑	๓๙๕	๓๕๙	๗๕๔
๔	บ้านวัดสมอ	๔๐๐	๑๐	๕๘๕	๕๑๕	๑,๑๐๐
๕	บ้านคีรีวง	๓๑๕	๑๑	๔๖๘	๔๑๒	๘๘๐
๖	บ้านมะม่วงขวาง	๒๑๘	๕	๓๙๔	๓๗๘	๗๗๒
๗	บ้านวัดวังไทร	๑๗๐	๔	๒๙๗	๒๗๕	๕๗๒
๘	บ้านคีรีทอง	๑๔๘	๑	๑๗๗	๑๖๗	๓๔๔
๙	บ้านขุนคีรี	๓๔๗	๒	๔๖๐	๔๕๐	๙๑๐
๑๐	บ้านคีรีธรรม	๓๕๗	๑	๕๖๗	๕๒๖	๑,๐๙๓
๑๑	บ้านไสเนียง	๒๖๔	๑	๓๐๗	๒๙๑	๕๙๘
๑๒	บ้านวังโหล	๒๗๒	๑	๔๑๓	๔๕๖	๘๖๙
รวม		๓,๑๙๑	๙๓	๔,๔๑๘	๔,๖๘๘	๙,๑๐๖

หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียน อำเภอลานสกา ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔.๑.๔ สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ จำนวน ๒ แห่ง

เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคีรีวง

- โรงเรียนอนุบาล ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านเด็กศึกษา

- ระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดจันทร์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
๒. โรงเรียนวัดโคกโพธิ์สถิตย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
๓. โรงเรียนวัดสมอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
๔. โรงเรียนวัดวังไทร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
๕. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๔ (ชุมชนบ้านคีรีวง) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙

(เปิดสอนระดับประถมศึกษา จนถึง มัธยมศึกษา)

- ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช เปิดสอน ระดับมัธยมต้น จนถึงมัธยมปลาย

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านย่านยาว มีพยาบาลวิชาชีพ ๑ คน, นักวิชาการสาธารณสุข ๓ คน อาสาสมัครสาธารณสุข ๙๘ คน

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคีรีวง มีพยาบาลวิชาชีพ ๑ คน, นักวิชาการสาธารณสุข ๓ คน อาสาสมัครสาธารณสุข ๗๐ คน

จากการดำเนินงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสองแห่งจะให้บริการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในตำบล ได้แก่ โรคระบบทางเดินหายใจ, โรคระบบย่อยอาหาร, โรคผิวหนัง, โรคระบบไหลเวียน, โรคระบบกล้ามเนื้อ โครงร่าง กระดูก, โรคติดเชื้อและปรสิต และโรคอื่นๆ โดยในด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้สนับสนุนงบประมาณในรูปแบบของกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลกำโลน

อาชญากรรม

ตำบลกำโลนไม่มีเหตุอาชญากรรมร้ายแรง อาจจะมีปัญหาเหตุลักษณะโมยทรัพย์สินหรือพืชผลทางการเกษตรเล็กๆ น้อยๆ ปัญหาการรุกล้ำที่ดินของประชาชน ซึ่งไม่ร้ายแรงสามารถไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในระดับหมู่บ้านได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ก็ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อเป็นการสอดส่องเหตุการณ์ภายในตำบล ซึ่งในพื้นที่ตำบลกำโลนก็ยังมีจุดบริการประชาชน ๒ แห่ง คือ จุดบริการความปลอดภัยนักท่องเที่ยว (ที่พักรถสายตรวจประจำตำบล) และสถานีตำรวจชุมชนตำบลกำโลน

ยาเสพติด

ในพื้นที่ตำบลกำโลน มีผู้ค้า และผู้เสพยาเสพติดซึ่งมีทั้งชนิดร้ายและไม่ร้ายแรงโดยที่พบเป็นส่วนมากจะเป็นประเภทกระท่อม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้มีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับอำเภอและจังหวัดในการแก้ไขปัญหาโดยการอุดหนุนงบประมาณโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กิจกรรมส่งเสริมการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด/ผู้เสพยาเสพติดและส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟู

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๔.๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

การคมนาคมขนส่ง

การเดินทางมาตำบลกำโลน มีบริการรถสองแถวสาธารณะ สายนครศรีฯ-คีรีวง และสายโคจร และสามารถเดินทางโดยรถส่วนบุคคล

การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ อีกทั้งในจุดที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้เสียหายหลายจุดทั่วทุกหมู่บ้าน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้ดำเนินการแก้ไขแต่ยังไม่สามารถใช้งานได้หมด

การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีระบบประปาหอบังคับให้บริการประชาชนในหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓ โดยปัจจุบันมีจำนวนประชาชนที่ใช้น้ำประปา โดยจ่ายค่าธรรมเนียมการใช้น้ำตามมาตรวัดน้ำให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน จำนวน ๒๕๕ ราย

โทรศัพท์

ปัจจุบันระบบโทรศัพท์ภายในตำบลเป็นแบบโทรศัพท์ส่วนบุคคลและโทรศัพท์เคลื่อนที่

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

(๑) มีไปรษณีย์เอกชน จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๕

เส้นทางคมนาคม

การเดินทางมาตำบลกำโลน สามารถเดินทางโดยการใช้รถทางเส้นทางสายหลัก ๒ สาย คือ สายนครศรีฯ-คีรีวง และสายโคจร และมีเส้นทางย่อยเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๑.๖ ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ร้อยละ ๕๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ มังคุดเขา ซึ่งมีผลโต ผิวเกลี้ยง รสชาติดี ขายได้ราคาสูง เพราะเป็นลักษณะเฉพาะของพื้นที่ภูเขาสูง และยังมีผลผลิตทางการเกษตรอื่นๆ ที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรตำบลกำโลน อีกมากมาย ได้แก่ ทุเรียน ยางพารา สะตอ ลองกอง ลางสาด จำปาตะ ลูกเนียง ส้มแขก ผักเขลิยง ผักกูด ชะอม มะเขือ บวบ ตำลึง พริกขี้หนู ฯลฯ

การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน เช่น การเลี้ยงโค ไก่ เป็ด สุกร

การบริการ

- | | |
|---|------------------|
| - ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวชุมชนบ้านคีรีวง | หมู่ที่ ๑๐ |
| - ศูนย์ประสานงานชุมชนบ้านคีรีวง | หมู่ที่ ๑๐ |
| - ศูนย์จำหน่ายอาหารชุมชนบ้านคีรีวง | หมู่ที่ ๔ |
| - ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน | ๑๑ แห่ง |
| - ที่ทำการกำนันตำบลกำโลน | หมู่ที่ ๑ |
| - ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบล | ๑ แห่ง หมู่ที่ ๒ |

การท่องเที่ยว

ในพื้นที่ตำบลกำโลน มีสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติ และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์โดยสถานที่ทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียงอันดับต้นๆ ของประเทศไทย มีปริมาณนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ได้แก่

- หมู่บ้านคีรีวง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๕,๘,๙ และ ๑๐ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาเพื่อชมความเป็นอยู่ของชุมชนพึ่งตนเองและมาชมธรรมชาติที่สวยงาม
- อุทยานแห่งชาติเขาลง มีความสูง ๑,๘๓๕ เมตร จากระดับน้ำทะเล เป็นต้นน้ำลำธารของจังหวัดนครศรีธรรมราช
- หานหินท่าหา เป็นลานหินแกรนิต บริเวณริมคลองท่าหา เหมาะสำหรับการเล่นน้ำ และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และใช้เป็นท่าน้ำ ข้ามไปสวนสมรมรายรอบชุมชน รวมทั้งเป็นตลาดกลางซื้อขายผลไม้ของชุมชน
- น้ำตกวังไม้ปัก ต้นน้ำอยู่บนยอดเขาลง โดยรอบน้ำตกจะเป็นสวนสมรมของชาวบ้าน
- น้ำตกสอยดาว เป็นน้ำตกขนาดใหญ่ เหมาะสำหรับเล่นน้ำและป็นป่ายัก่อนหินใหญ่ไปตามสายน้ำ สามารถเดินเท้าเลียบคลองท่าหาและผ่านสวนสมรมไปจนถึงน้ำตกได้ไม่ลำบาก
- น้ำตกกินรี เดิมชื่อน้ำตกคลองท่าหา เมื่อครั้งมีการประกวดหมู่บ้านอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘ และหมู่บ้านได้รับรางวัลกินรี จึงได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นน้ำตกกินรี
- น้ำตกคลองลำา เป็นน้ำตกยาวต่อเนื่องมาจากคลองลำา มีแอ่งเล่นน้ำเป็นระยะเส้นทางเดินไปยังน้ำตกจะผ่านสวนสมรม
- ถ้ำภูผาสวรรค์ เป็นสถานที่เหมาะสำหรับการเดินป่าศึกษาเส้นทางธรรมชาติ และสถานฝึกปฏิบัติธรรม

นอกจากนี้ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ให้นักท่องเที่ยวเข้ามากราบไหว้บูชา เช่น

- พระลากวัดจันทร์ หมู่ที่ ๑
- พ่อท่านเอียดวัดสมอ หมู่ที่ ๔
- พ่อท่านเอียดวัดวังไทร หมู่ที่ ๗
- พ่อท่านเถื่อนวัดคีรีวง หมู่ที่ ๑๐

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ด้านการพาณิชย์

- กลุ่มเกษตรเพื่อสิ่งแวดล้อม	๑ แห่ง หมู่ที่ ๙
- ศูนย์กลางจำหน่ายผลิตภัณฑ์	๑ แห่ง หมู่ที่ ๑๐
- ชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง	๑ แห่ง ชุมชนคีรีวง
- กองทุนหมู่บ้าน	๑๒ แห่ง หมู่ที่ ๑-๑๒
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	๖ แห่ง หมู่ที่ ๑,๓,๔,๗,๑๐,๑๒
- กองทุนผู้ใช้น้ำ	๔ แห่ง หมู่ที่ ๒,๕,๖,๘
- ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร	๑ แห่ง อบต.กำโลน
- กองทุนสวัสดิการและชุมชน ตำบลกำโลน	๑ แห่ง ตำบลกำโลน
- ปิมน้ำมัน	๖ แห่ง
- รีสอร์ท	๑๐ แห่ง
- โรงสี (ขนาดเล็ก)	๑ แห่ง
- ร้านสะดวกซื้อ ๒๔ ชั่วโมง (๗-๑๑)	๑ แห่ง
- ตลาดสด	๓ แห่ง
- ไปรษณีย์เอกชนรับอนุญาต	๑ แห่ง
- ร้านค้าปลีก	๘๒ แห่ง
- โรงน้ำ	๓ แห่ง

กลุ่มอาชีพ

ชื่อกลุ่ม	กิจกรรม	ที่ตั้ง
กลุ่มผ้าบาติกวัดจันทร์	ทำผลิตภัณฑ์จากผ้าบาติก	หมู่ที่ ๑
กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ	ผลิตปุ๋ยชีวภาพ	หมู่ที่ ๑
กลุ่มเกษตรพัฒนาบ้านย่านยาว	น้ำมันมะพร้าวสกัดเย็น	หมู่ที่ ๓
กลุ่มเลี้ยงผึ้งโพรง	เลี้ยงผึ้ง	หมู่ที่ ๓
กลุ่มเพาะเห็ดบ้านบนโคก	เพาะเห็ด	หมู่ที่ ๓
กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ	ปลูกผักปลอดสารพิษ	หมู่ที่ ๓
กลุ่มใบไม้	ผลิตภัณฑ์ผ้าจากสีธรรมชาติ	หมู่ที่ ๔
กลุ่มนानาบาติก	ผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกจากสีธรรมชาติ	หมู่ที่ ๔
กลุ่มทำขนม	ผลิตและจำหน่ายขนม	หมู่ที่ ๕,๘
กลุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	หมู่ที่ ๕
กลุ่มหัตถกรรม	ผลิตสินค้าหัตถกรรม	หมู่ที่ ๕
กลุ่มเทียนหอม	ผลิตเทียนหอม เทียนแพนซี	หมู่ที่ ๕
กลุ่มเกษตรทำสวนตำบลกำโลน	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำเกษตร	หมู่ที่ ๖
กลุ่มผู้ใช้น้ำ ม.๖	บริหารการจัดการน้ำ	หมู่ที่ ๖
กลุ่มรับจ้างทั่วไป	บริหารงานรับจ้างทั่วไป	หมู่ที่ ๖
กลุ่มลูกไม้	ผลิตเครื่องประดับจากลูกไม้	หมู่ที่ ๘
กลุ่มหัตถกรรมพื้นบ้าน	ผลิตภัณฑ์จากการจักสานและ กะลามะพร้าว	หมู่ที่ ๙
กลุ่มแปรรูปน้ำผลไม้	การนำผลไม้มาแปรรูปเป็นเครื่องดื่ม	หมู่ที่ ๙
กลุ่มทุเรียนกวน	การนำทุเรียนมาแปรรูป	หมู่ที่ ๙
กลุ่มสมุนไพร	ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพร	หมู่ที่ ๙
กลุ่มมัดย้อมสีธรรมชาติ	การทำผ้ามัดย้อมจากสีธรรมชาติ	หมู่ที่ ๑๐
กลุ่มลายเทียน	การทำผ้าบาติกจากสีธรรมชาติ	หมู่ที่ ๑๐
กลุ่มเลี้ยงโคพื้นบ้าน	การเลี้ยงโคเพื่อการจำหน่าย	หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๑,๑๒
กลุ่มเลี้ยงผึ้ง	ผลิตและจำหน่าย	หมู่ที่ ๓,๑๒
ฯลฯ		

แรงงาน

แรงงานในพื้นที่ตำบลกำโลน ส่วนใหญ่เป็นประชาชนในพื้นที่ อาจมีบ้างเป็นส่วนน้อยที่เป็นคนนอกพื้นที่

๔.๑.๗ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลกำโลนประกอบด้วย ๑๒ หมู่บ้าน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ (ไร่)
๑	บ้านวัดจันทร์	๑,๕๐๐
๒	บ้านวัดโคกโพธิ์สถิตย์	๑,๗๐๐
๓	บ้านย่านยาว	๓,๑๒๕
๔	บ้านวัดสมอ	๓,๕๐๐
๕	บ้านคีรีวง(ชุมชนบ้านคีรีวง)	๒,๕๐๐
๖	บ้านมะม่วงขวาง	๑,๕๐๐
๗	บ้านวัดวังไทร	๓,๑๒๕
๘	บ้านคีรีทอง(ชุมชนบ้านคีรีวง)	๓,๑๒๕
๙	บ้านขุนคีรี(ชุมชนบ้านคีรีวง)	๕,๐๐๐
๑๐	บ้านคีรีธรรม(ชุมชนบ้านคีรีวง)	๕,๖๒๕
๑๑	บ้านไสเนียง	๕๐๐
๑๒	บ้านวังไหล	๓,๙๒๕
รวม		๓๕,๑๒๕

ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร (ทำสวน)อบต.กำโลน อ.ลานสกา จ.นครศรีธรรมราช

ชื่อหมู่บ้าน	เงาะ		ทุเรียน		ยางพารา		มังคุด		ลองกอง		มะพร้าว	
	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนไร่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนไร่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนไร่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนไร่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนไร่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนไร่
บ้านวัดจันทร์	๕๐	๕๐	๒๐	๓๐	๕๐	๗๐	๔๐	๑๐๐	๑๐	๑๐	๒๐	๑๐
บ้านวัดโคกโพธิ์สถิตย์	๕๐	๕๐	๒๐	๓๐	๗๐	๑๔๐	๔๐	๑๐๐	๑๐	๑๐	๕๐	๓๐
บ้านย่านยาว	๖๐	๖๐	๓๐	๖๐	๗๐	๒๐๐	๕๐	๑๕๐	๑๐	๑๐	๕๐	๓๐
บ้านวัดสมอ	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐	๔๐๐	๑๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๖๐๐	๕๐	๕๐	๗๐	๓๕๕
บ้านคีรีวง	๕๐	๕๐	๗๐	๑๔๐	๒๐	๒๐	๒๐๐	๔๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐
บ้านมะม่วงขวาง	๕๐	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๑๔๐	๑๒๐	๒๕๐	๑๐	๑๐	๓๐	๑๕
บ้านวัดวังไทร	๔๐	๔๐	๕๐	๖๐	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐	๑๐	๑๐	๒๐	๑๐
บ้านคีรีทอง	๔๐	๔๐	๑๐๐	๓๐๐	๐	๐	๑๐๐	๒๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐
บ้านขุนคีรี	๘๐	๘๐	๒๐๐	๕๐๐	๐	๐	๓๐๐	๖๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๕
บ้านคีรีธรรม	๙๐	๙๐	๒๐๐	๕๐๐	๐	๐	๓๐๐	๖๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๕
บ้านไสเนียง	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๖๐	๑๒๐	๑๘๐	๔๐๐	๑๐	๑๐	๓๐	๑๕
บ้านวังไหล	๕๐	๕๐	๑๕๐	๔๐๐	๑๐๐	๒๕๐	๒๐๐	๔๐๐	๓๐	๓๐	๕๐	๒๕
สรุปรวม	๗๑๐	๗๑๐	๑๑๔๐	๒,๕๓๐	๕๙๐	๑,๓๔๐	๑๙๓๐	๔,๐๐๐	๒๔๐	๒๔๐	๔๒๐	๒๒๐

๔.๑.๘ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชาชนในพื้นที่ตำบลส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ และ ร้อยละ ๒ นับถือศาสนาอื่นๆ

ประเพณีและงานประจำปี

๑) ทำบุญพ้อท่านเถื่อน เป็นประเพณีทำบุญให้กับอดีตเจ้าอาวาสวัดศรีวัง พระปลัดเถื่อน สุชาโต ซึ่งเคยมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชน จัดขึ้นในวันแรม ๘ ค่ำ เดือน ๓ ของทุกปี มีพิธีที่เป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น คือ การกวนข้าวมธุปายาสตลอดวัน

๒) ประเพณีสงกรานต์ มีการจัดงานสงกรานต์ขึ้นทุกปี ในหลายๆวัด มีทั้งพิธีทางศาสนา การทำบุญตักบาตรตอนเช้า เพื่ออุทิศส่วนบุญส่วนกุศลให้บุพการีที่ล่วงลับไปแล้วและมีพิธีกรรมตามขนบธรรมเนียมไทย คือ การสงฆ์น้ำพระ การรดน้ำขอพรจากผู้สูงอายุ เป็นการแสดงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษและบุพการี สอนให้รู้จักการให้อภัยกัน

๓) ประเพณีเดือนสิบ เป็นประเพณีทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษ มีการยกหมรับ ถวายวัด ทำบุญประจำปีในวันแรม ๑๕ ค่ำ เดือนสิบของทุกปี

๔) ประเพณีชักพระ จัดขึ้นในวันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ ของทุกปี กลางคืนมีการสมโภชพระลาก มีมหรสพการละเล่นต่าง ๆ

๕) งานรำลึกอุทกภัยปี พ.ศ. ๒๕๓๑ จัดขึ้นทุกวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ของทุกปี ชาวศรีวังจะร่วมกันทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่ผู้เสียชีวิตในเหตุการณ์น้ำท่วมศรีวัง ปี พ.ศ. ๒๕๓๑ และเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการให้ทานไฟในเวลารุ่งเช้า

๖) ประเพณีวันลอยกระทง จะจัดขึ้นตรงกับวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ โดยมีคติความเชื่อว่าเป็นการบูชาและขอขมาแม่พระคงคาที่ปกป้องรักษาลำน้ำไว้ โดยมีการตกแต่งกระทงกันอย่างสวยงาม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตำบลกำโลน มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมากมายที่ไม่มีในท้องถิ่นอื่น เช่น การการย้อมผ้าด้วยสีธรรมชาติ, การผลิตยาสมุนไพรรักษาโรค, การตีเหล็ก, การจักสานรังจําปาตะ, แนวคิดการเกษตรแบบสวนสมรม, การแปรรูปผลไม้ตามฤดูกาล เช่น ทุเรียนห่อกาบหมาก มังคุดกวน จําปาตะกวน, การประดิษฐ์ย่ามใส่สัมภาระไปสวน ฯลฯ

ภาษาถิ่น

ใช้ภาษาใต้

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าหลักคือผลไม้ตามฤดูกาล เช่น มังคุด ทุเรียน ลางสาด ลองกอง จําปาตะ สะตอ นอกจากนี้ยังมีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ผลไม้แปรรูป(ทุเรียนกวน, มังคุดกวน, จําปาตะกวน, สะตอ

ดอง, ส้มแขกตากแห้ง), ผลิตภัณฑ์เครื่องประดับลูกไม้, ผ้ามัดย้อม, ผ้าลายเทียน, สบู่ (เปลือกมังคุดและสมุนไพรธรรมชาติ), เทียนหอม, น้ำผึ้งแท้ ฯลฯ

๔.๑.๙ ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน น้ำบ่อ น้ำประปาภูเขา น้ำประหอดังและน้ำจากคลองท่าทีและลำห้วยต่างๆ

ป่าไม้ ตำบลกำโลน ส่วนหนึ่งมีพื้นที่ติดเขตอุทยานแห่งชาติเขาหลวงซึ่งเป็นป่าดิบชื้น

ภูเขา อยู่ในพื้นที่เทือกเขาหลวง

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

พื้นที่ตำบลกำโลน ถือว่าเป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์มาก เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นป่าไม้เทือกเขาหลวงซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ มีต้นไม้ มีต้นน้ำธรรมชาติไหลลงผ่านคลองสายหลักคือคลองกำโลน เป็นแหล่งน้ำที่สำคัญให้คนในพื้นที่ตำบลกำโลน และพื้นที่อำเภอเมืองใช้ในการผลิตน้ำประปา นอกจากนี้ยังมีพื้นที่การเกษตรของประชาชนที่ปลูกต้นไม้ยืนต้นครอบคลุมเกือบทั้งตำบล มีอากาศที่บริสุทธิ์ซึ่งได้รับการรับรองจากกรมอุตุนิยมวิทยาพื้นฐานและการเหมืองแร่ ในการตรวจวัดคุณภาพอากาศในระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๔ สถานี ซึ่งหมู่บ้านคีรีวงมีผลการตรวจวัดปริมาณฝุ่นละอองในบรรยากาศเฉลี่ย ๒๔ ชั่วโมง เท่ากับ ๐.๐๕๑ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร ซึ่งมีปริมาณฝุ่นละอองต่ำสุด

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๕) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนไม่มีงานทำในช่วงว่างจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต ไม่มีรายได้เสริม
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรน้อยทำให้ถูกกดราคา
- (๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดความรู้ในการส่งเสริมอาชีพ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๒.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถน้ำ รถดับเพลิง
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
- (๖) ผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการอย่างทั่วถึง

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๔) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สหมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก๊สหมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๒.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) สถานือนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๒) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๓) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ประสานสถานือนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- (๒) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๓) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๒.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับบางส่วนไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) จัดหาทุนการศึกษาให้แก่เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนแบบองค์รวม ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑ เป็นพื้นที่ ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียง
- ๒ เป็นพื้นที่ ที่มีโครงการอุทยานธรรมชาติวิทยา

- ๓ เป็นพื้นที่ที่มีชุมชนและกลุ่มต่าง ๆ ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ
- ๔ มีวัดอุทิศทางทรัพยากรทางธรรมชาติ
- ๕ มีผลผลิตที่เป็นพืช ผัก ผลไม้ มากที่สุดของอำเภอลานสกา
- ๖ มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นจุดที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจ
- ๗ มีโรงเรียนที่สามารถยกระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ถึง ๒ แห่ง และมีโรงเรียนระดับศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๑ แห่ง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses : w)

- ๑ พื้นที่ขาดเอกสารสิทธิ และพื้นที่ทำกินรุกล้ำเขตอุทยานแห่งชาติเขาหลวง
- ๒ ไม่มีระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง
- ๓ เส้นทางคมนาคม ยังไม่สะดวก
- ๔ ปัญหาขยะและทรัพยากรทางธรรมชาติแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม
- ๕ ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดทักษะการประกอบการ
- ๖ ขาดการส่งเสริมการลงทุน
- ๗ ขาดการวางแผนเมืองที่ดี
- ๘ เกษตรกร มีการใช้สารเคมีในการผลิตสินค้าเกษตรค่อนข้างสูง เกษตรกรยังขาดความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
- ๙ ขาดระบบสาธารณูปโภคที่สมบูรณ์
- ๑๐ เยาวชนและประชาชนติดยาเสพติดและเล่นการพนัน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities : O)

- ๑ เป็นศูนย์กลางของสถานที่ท่องเที่ยวและสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของอำเภอลานสกา
- ๒ ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราชส่งเสริม แหล่งท่องเที่ยว สินค้าทางการเกษตร
- ๓ รัฐบาลมีนโยบาย แปลงสินทรัพย์ให้เป็นทุน
- ๔ โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๕ ประชาชนมีอาชีพเสริมจากการท่องเที่ยวเนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ
- ๖ มีการรวมตัวกันของกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์สร้างรายได้กับประชาชนในพื้นที่
- ๗ รัฐบาลมีนโยบายให้ อปท.แก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat : T)

- ๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรผันผวนไม่แน่นอน

- ๒ ระบบการบริหารงานของหน่วยราชการยังซับซ้อน
- ๓ ประชาชนที่มีพื้นที่ทำกินติดเขตอุทยานแห่งชาติเขาหลวง ยังรุกล้ำพื้นที่เขตอุทยานแห่งชาติ ทำไร่เลื่อนลอย ทำให้สภาพป่าเสื่อมโทรม แหล่งทำกินขาดแคลน
- ๔ ต้นทุนในการผลิตสินค้าทางการเกษตรมีราคาแพง
- ๕ ระบบชลประทานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่เกษตร
- ๖ สหกรณ์ยังไม่สามารถเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงผลผลิต
๗. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๘. มีแหล่งมอมเมาประชาชนในการมั่วสุมเล่นการพนัน
๙. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะในครัวเรือนส่งผลกระทบต่อปัญหาขยะในพื้นที่เพิ่มเป็นจำนวนมาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา (๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๗๖ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (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 (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและความสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อบท. (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖
 มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร โดยกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน โอกาส ปัญหาและอุปสรรคขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน พบว่า

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength : S)

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses : w)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat : T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength : S)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน

๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses : w)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities : O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat : T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา และเนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงได้จัดโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๒ งานรัฐพิธี
- ๑.๑.๓ งานอาคารสถานที่
- ๑.๑.๔ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- ๑.๑.๕ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๑.๖ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑.๘ งานสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑.๑๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๑๑ งานที่ไม่เข้าส่วนราชการอื่นใด

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๒.๒ งานการประชุมการฝึกอบรม สัมมนา
- ๑.๒.๓ งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ และ โอน ย้าย
- ๑.๒.๔ งานทะเบียนประวัติ
- ๑.๒.๕ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ๑.๒.๖ งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๑.๒.๗ งานวินัย
- ๑.๒.๘ งานสิทธิและสวัสดิการ
- ๑.๒.๙ งานควบคุมภายใน
- ๑.๒.๑๐ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานนโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๓.๒ งานวิชาการและแผนงาน
- ๑.๓.๓ งานนโยบายและแผนพัฒนา
- ๑.๓.๔ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- ๑.๓.๕ งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- ๑.๒.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานกฎหมายและคดี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๔.๑ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔.๒ งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ
- ๑.๔.๓ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- ๑.๔.๔ งานกิจการสภา
- ๑.๔.๕ งานเลือกตั้ง
- ๑.๔.๖ งานข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๔.๗ งานตรวจสอบภายใน
- ๑.๔.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม

- ๑.๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๕.๓ งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี
- ๑.๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ๑.๕.๕ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๑.๕.๖ งานประสานบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
- ๑.๕.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๕.๘ งานสาธารณสุขุชุมชน

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑.๖.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ งานการรับเงินและเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- ๒.๑.๒ งานจัดทำฎีกาและจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- ๒.๑.๓ งานเก็บรักษาเงิน
- ๒.๑.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๒.๒.๒ งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ
- ๒.๒.๓ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๒.๒.๔ งานสถิติการคลัง
- ๒.๒.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- ๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- ๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- ๒.๓.๕ งานแผนที่ภาษี
- ๒.๓.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๔.๑ งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สินและจำหน่ายพัสดุ
- ๒.๔.๒ งานการจัดซื้อและจัดจ้าง
- ๒.๔.๓ งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์
- ๒.๔.๔ งานการจัดทำทะเบียนตรวจสอบการรับจ่ายและเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์
- ๒.๔.๕ งานการประสานงานและรายงานผล
- ๒.๔.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อนกั้นน้ำ
- ๓.๑.๒ งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ
- ๓.๑.๓ งานธุรการประจำกองช่าง
- ๓.๑.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๓.๒.๑ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมงานถนนและสะพาน

- ๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม
- ๓.๒.๓ งานควบคุมและก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- ๓.๒.๔ งานสำรวจและแผนที่
- ๓.๒.๕ งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง
- ๓.๒.๖ งานควบคุมทางผังเมือง
- ๓.๒.๗ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- ๓.๒.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๓.๓.๑ งานสาธารณูปโภคต่างๆ ทุกประเภท
- ๓.๓.๒ งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมสาธารณูปโภค
- ๓.๓.๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
	๑. ปลัด อบต.		๑. ปลัด อบต.)	
	๒. รองปลัด อบต.		๒. รองปลัด อบต.	
๑.	สำนักงานปลัด อบต.	๑.	สำนักงานปลัด อบต.	
	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป		๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่		๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
	๑.๓ งานนโยบายและแผน		๑.๓ งานนโยบายและแผน	
	๑.๔ งานกฎหมายและคดี		๑.๔ งานกฎหมายและคดี	
	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม		๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	
	๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๒.	กองคลัง	๒.	กองคลัง	
	๒.๑ งานการเงิน		๒.๑ งานการเงิน	
	๒.๒ งานบัญชี		๒.๒ งานบัญชี	
	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.	กองช่าง	๓.	กองช่าง	
	๓.๑ งานก่อสร้าง		๓.๑ งานก่อสร้าง	
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค		๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลนในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คาดว่าปริมาณงานจะเพิ่มขึ้นแต่ไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากพนักงานในแต่ละตำแหน่งจะมีความเชี่ยวชาญงานในแต่ละด้านมากขึ้น ดังนั้นจะใช้วิธีการเกลี่ยปริมาณงานให้เหมาะกับจำนวนอัตรากำลัง และเพิ่มทักษะความชำนาญ โดยการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากร ก่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง คำนึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล
กำโลน ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ
ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน
ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษา
ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

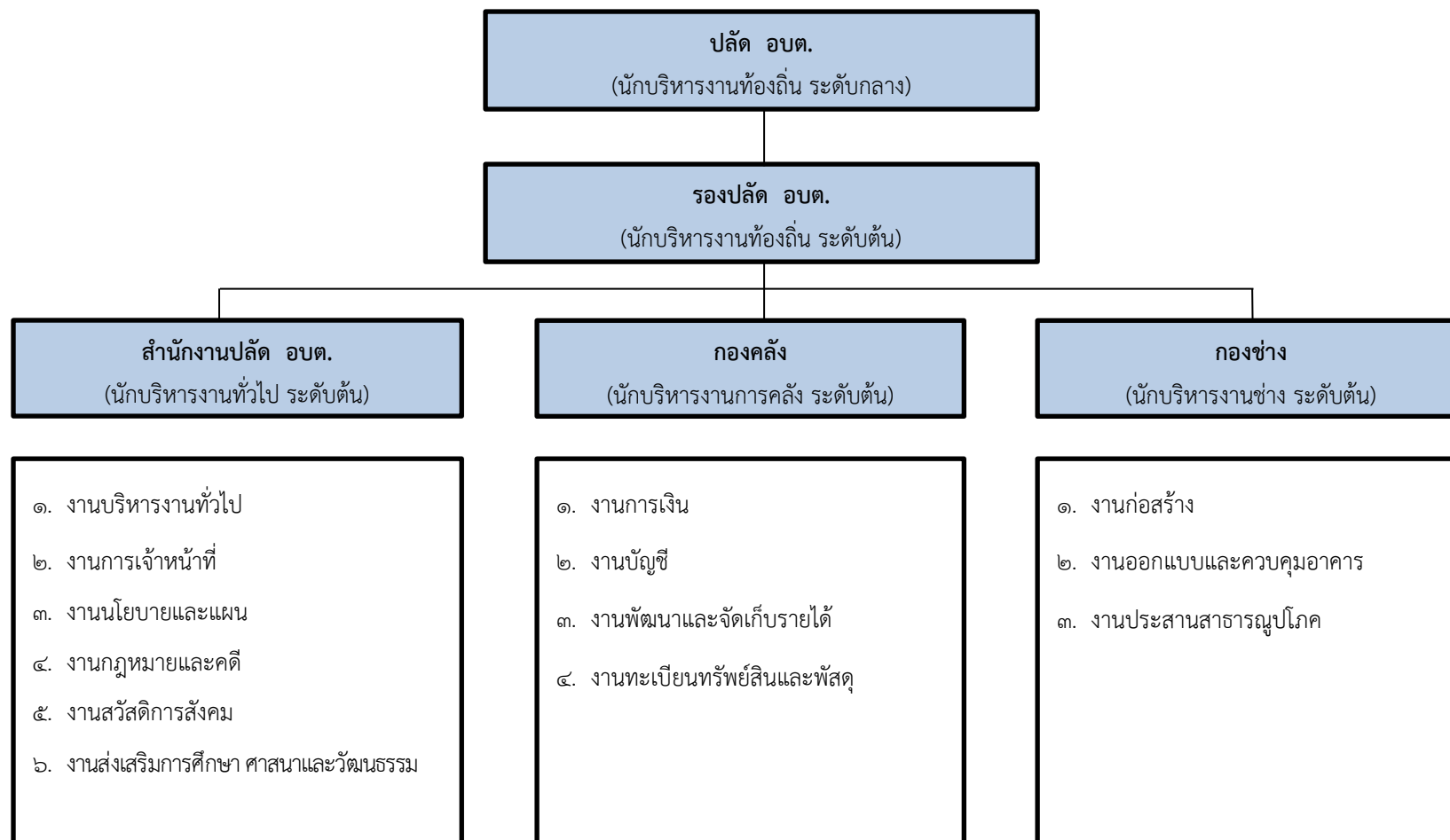
๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

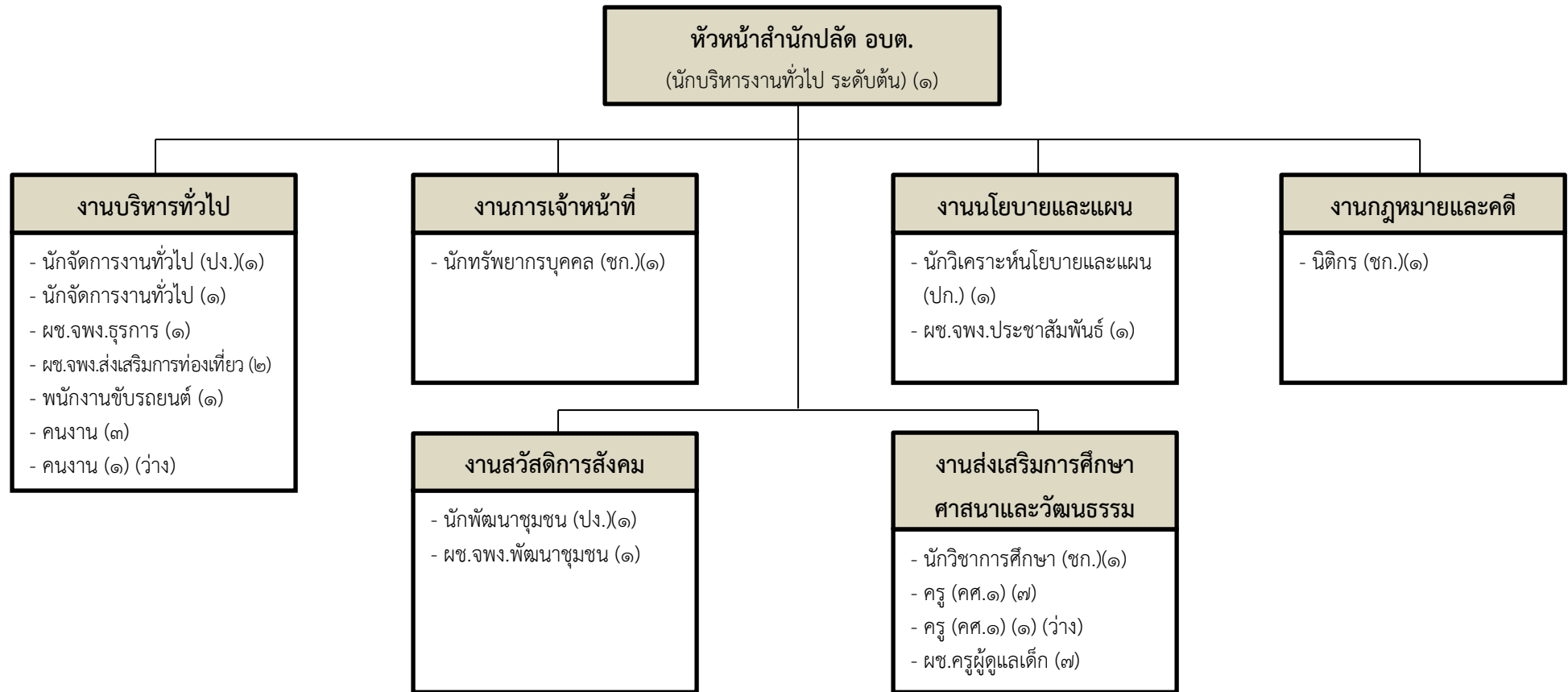
ภาคผนวก

๑๐. แผนภูมิโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

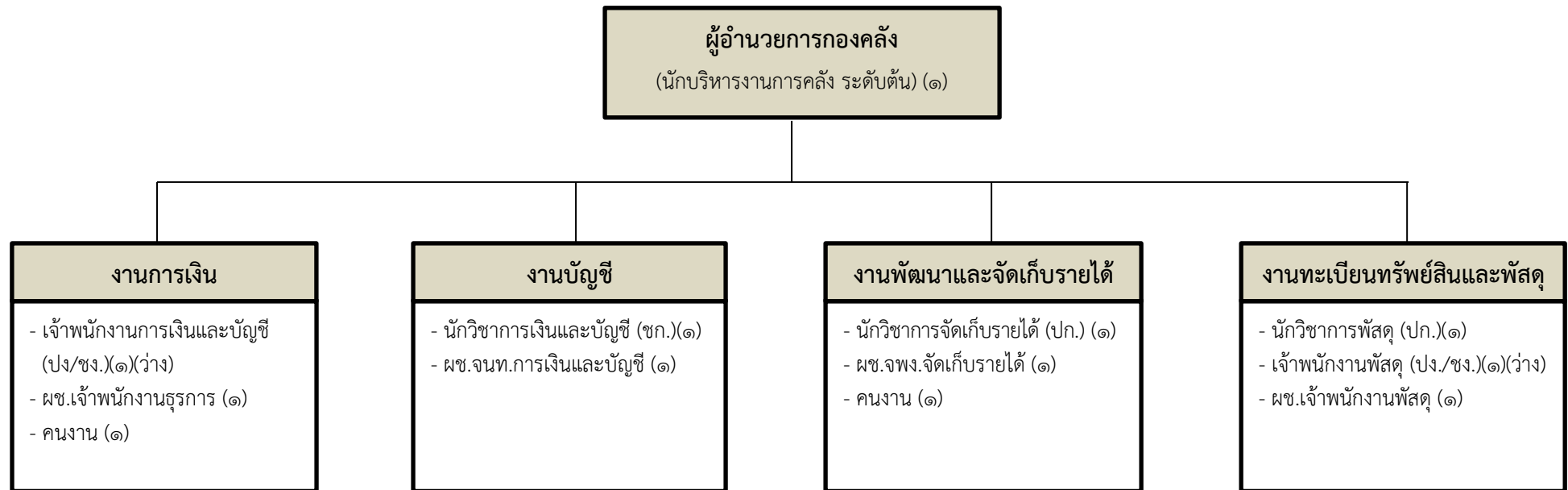


กรอบโครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน



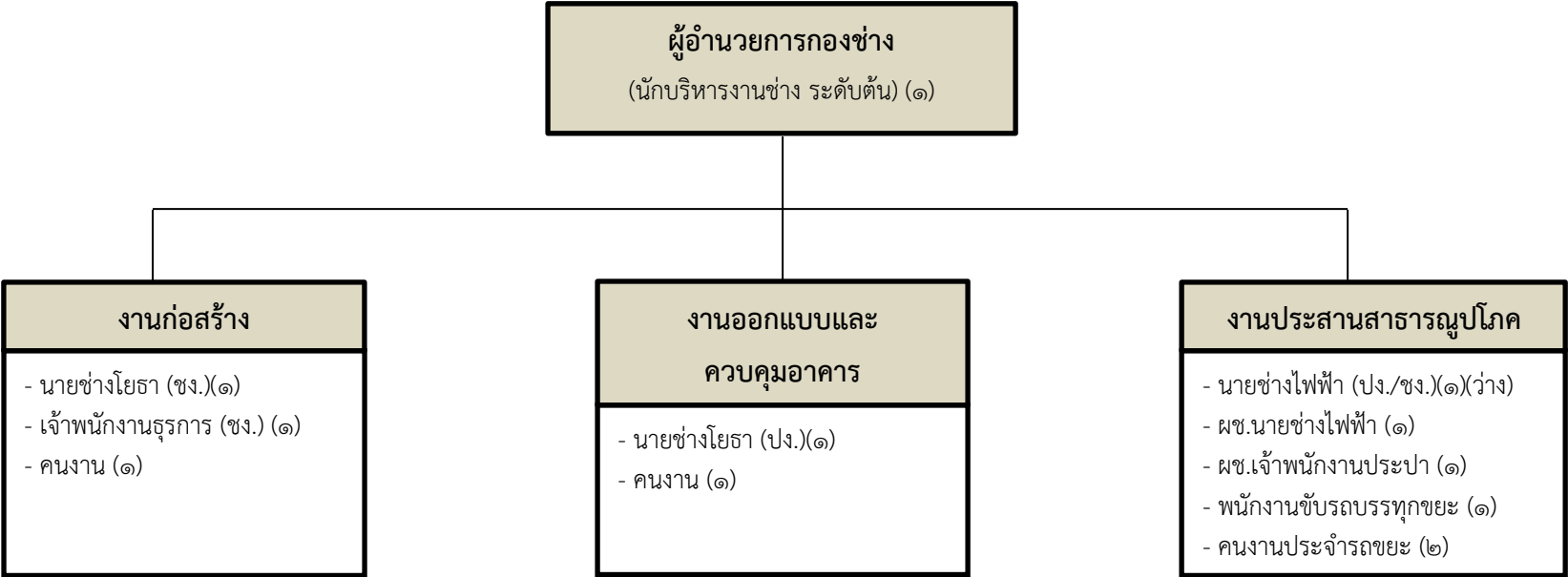
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๘	๑	๑๓	๔	๓๓

กรอบโครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๔	๒	๑๒

กรอบโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๓	๔	๑๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๒ งานรัฐพิธี
- ๑.๑.๓ งานอาคารสถานที่
- ๑.๑.๔ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- ๑.๑.๕ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๑.๖ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑.๘ งานสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑.๑๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๑๑ งานที่ไม่เข้าส่วนราชการอื่นใด

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๒.๒ งานการประชุมการฝึกอบรม สัมมนา

/๑.๒.๓. งานสรรหา...

- ๑.๒.๓ งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ และ โอน ย้าย
- ๑.๒.๔ งานทะเบียนประวัติ
- ๑.๒.๕ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ๑.๒.๖ งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๑.๒.๗ งานวินัย
- ๑.๒.๘ งานสิทธิและสวัสดิการ
- ๑.๒.๙ งานควบคุมภายใน
- ๑.๒.๑๐ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานนโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๓.๒ งานวิชาการและแผนงาน
- ๑.๓.๓ งานนโยบายและแผนพัฒนา
- ๑.๓.๔ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- ๑.๓.๕ งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- ๑.๒.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานกฎหมายและคดี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๔.๑ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔.๒ งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ
- ๑.๔.๓ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- ๑.๔.๔ งานกิจการสภา
- ๑.๔.๕ งานเลือกตั้ง
- ๑.๔.๖ งานข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๔.๗ งานตรวจสอบภายใน
- ๑.๔.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม

- ๑.๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๕.๓ งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี
- ๑.๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ๑.๕.๕ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

/๑.๕.๖ งานประสาน...

๑.๕.๖ งานประสานบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.)

๑.๕.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕.๘ งานสาธารณสุขชุมชน

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๖.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๒.๑.๑ งานการรับเงินและเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย

๒.๑.๒ งานจัดทำฎีกาและจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน

๒.๑.๓ งานเก็บรักษาเงิน

๒.๑.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๒.๒.๑ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

๒.๒.๒ งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ

๒.๒.๓ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย

๒.๒.๔ งานสถิติการคลัง

๒.๒.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า

๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

/๒.๓.๔ งานทะเบียน...

๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓.๕ งานแผนที่ภาษี

๒.๓.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๒.๔.๑ งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สินและจำหน่ายพัสดุ

๒.๔.๒ งานการจัดซื้อและจัดจ้าง

๒.๔.๓ งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์

๒.๔.๔ งานการจัดทำทะเบียนตรวจสอบการรับจ่ายและเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์

๒.๔.๕ งานการประสานงานและรายงานผล

๒.๔.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อนกั้นน้ำ

๓.๑.๒ งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ

๓.๑.๓ งานธุรการประจำกองช่าง

๓.๑.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๒.๑ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมงานถนนและสะพาน

๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม

๓.๒.๓ งานควบคุมและก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย

๓.๒.๔ งานสำรวจและแผนที่

๓.๒.๕ งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง

๓.๒.๖ งานควบคุมทางผังเมือง

๓.๒.๗ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๓.๒.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๓.๑ งานสาธารณูปโภคต่างๆ ทุกประเภท

๓.๓.๒ งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมสาธารณูปโภค

๓.๓.๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายประยงค์ จุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ , ๒๒๙ , ๒๓๐ , ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประยงค์ จุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน
เรื่อง การจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งที่กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙ , ๒๓๐ , ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบล
กำโลน จึงจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงตามตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่
ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประยงค์ จุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน