



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๒๒ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ | ๓๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๓๕ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๖ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๔๑ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๔ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง | ๕๐ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง | ๕๒ |



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๐๗๑

(นายถาวร วงษ์แก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

/แผนพัฒนา...



แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันตรงกับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่ หากไม่ตรงก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันงานบางงานไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการ เตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่อาจจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและการบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่อาจจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. และองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

/ก็พบว่า...



ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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



- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “ เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือก ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



๓.๑๐ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำตก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

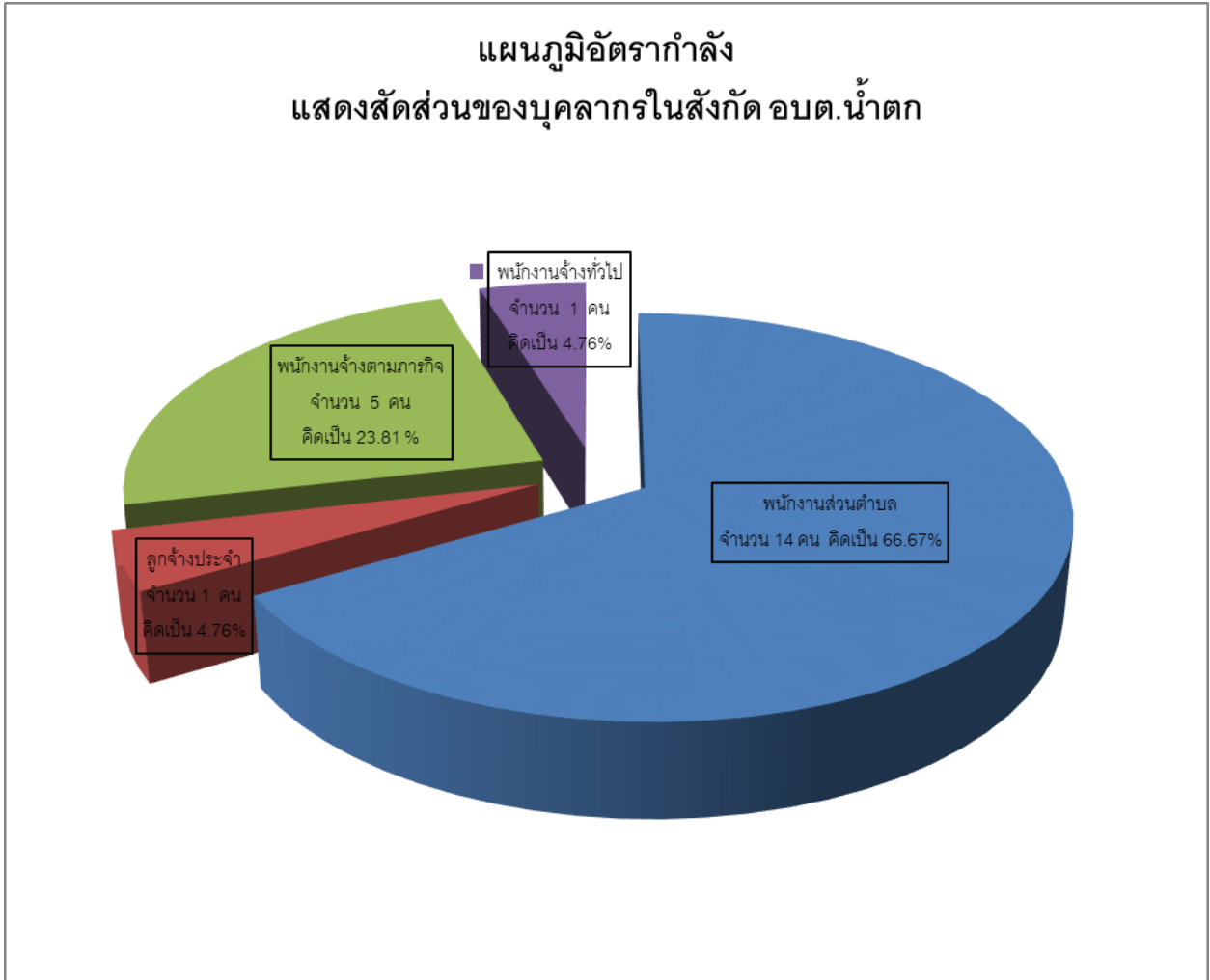
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มี อยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงาน จ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป





(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ที่มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้าน การศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการศึกษา ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวก ในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี เป็นสำคัญ

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

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงาน
ว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

/พิจารณา...



พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำตก ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำตก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

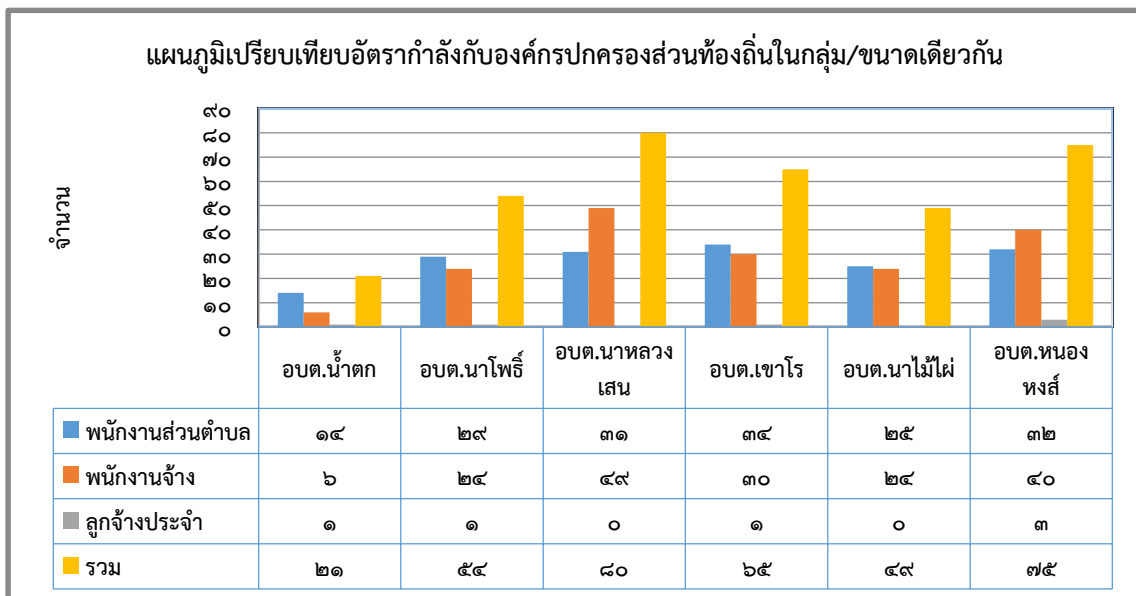
/ประเด็น...



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน มีที่ตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกัน ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ไม่แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกมากนัก



/จากแผนภูมิ...



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน มีที่ตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ยังถือว่าน้อยอยู่ ทั้งนี้ การกำหนด กรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด มองว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จะดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว หากยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งอีก ก็อาจจะขอใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ซึ่งคาดการณ์ว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีพนักงานส่วนตำบลครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๑.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำตก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๑๑.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๑.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๑๑.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๑.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกโดยรวม

๓.๑๑.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๑๒ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

๓.๑๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด)

๓.๑๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หลังจากได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด

๓.๑๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก นำส่งสำเนาแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ไปยังประธาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙/๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นที่ทำการระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอทุ่งสง ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ ๑๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๕,๐๐๐ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ตำบลต่างๆ ดังนี้

| | | | |
|-------------|---------------------|---------------|----------------------|
| ทิศเหนือ | ติดต่อบ้านที่วัง | อำเภอทุ่งสง | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ทิศใต้ | ติดต่อบ้านวังอ่าง | อำเภอชะอวด | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อบ้านสามตำบล | อำเภอจุฬาภรณ์ | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| | ติดต่อบ้านเขาพระทอง | อำเภอชะอวด | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อบ้านกะปาง | อำเภอทุ่งสง | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| | ติดต่อบ้านหนองบัว | อำเภอรัชฎา | จังหวัดตรัง |

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบเชิงภูเขา ซึ่งประกอบด้วย ภูเขาและป่าไม้กระจายอยู่ทั่วทั้งพื้นที่ โดยเฉพาะป่ายังอยู่ในสภาพที่อุดมสมบูรณ์ค่อนข้างสูงทำให้เป็นแหล่งกำเนิดต้นน้ำธรรมชาติหลายสาย ประชาชนในเขตตำบลน้ำตกได้ใช้แหล่งน้ำดังกล่าวอุปโภคและใช้ในการเกษตรกรรม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๒ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน พื้นราบสูงเหมาะแก่การเพาะปลูกยางพารา และผลไม้ต่างๆ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าอุดมสมบูรณ์



๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลน้ำตกประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๖ หมู่บ้าน รวมเป็น ๑๒ คน

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓,๓๓๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๖๕๑ คน หญิง ๑,๖๘๑ คน มีความหนาแน่น (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓)

| หมู่ที่ | หมู่บ้าน | ประชากร | | รวม (คน) | หลังคาเรือน |
|---------|-------------|----------|-----------|----------|-------------|
| | | ชาย (คน) | หญิง (คน) | | |
| ๑ | บ้านมะขาม | ๓๒๘ | ๓๓๘ | ๖๖๖ | ๒๔๘ |
| ๒ | บ้านวังทนม | ๒๘๗ | ๒๘๗ | ๕๗๔ | ๑๗๒ |
| ๓ | บ้านโหลกโก | ๒๘๐ | ๒๗๔ | ๕๕๔ | ๑๗๒ |
| ๔ | บ้านถ้ำตลอด | ๔๑๕ | ๔๓๙ | ๘๕๔ | ๒๔๒ |
| ๕ | บ้านโนไร่ | ๒๒๓ | ๒๐๙ | ๔๓๒ | ๑๓๑ |
| ๖ | บ้านเหนือ | ๑๑๘ | ๑๓๔ | ๒๕๒ | ๘๗ |
| | รวม | ๑,๖๕๑ | ๑,๖๘๑ | ๓,๓๓๒ | ๑,๐๕๒ |

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ - ๕๕ ปี

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง ได้แก่
๑. โรงเรียนบ้านน้ำตก จำนวนนักเรียนประมาณ ๖๕ คน
๒. โรงเรียนบ้านวังทนม จำนวนนักเรียนประมาณ ๖๓ คน
๓. โรงเรียนบ้านถ้ำตลอด จำนวนนักเรียนประมาณ ๙๙ คน

๑๗

/ศูนย์การ...



ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอทุ่งสง ๑ แห่ง ได้แก่

๑. กศน.ตำบลน้ำตก จำนวนนักเรียนประมาณ ๖๐ คน (มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขาม จำนวนนักเรียนประมาณ ๓๐ คน

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลน้ำตก ๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

-

๔.๓ ยาเสพติด

-

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

-

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ตำบลน้ำตกมีถนนสายหลัก คือ ถนนสายบ่อล้อ – ลำทับ มีถนนทั้งหมด ๔๔ สาย แบ่งเป็น ถนนลาดยาง จำนวน ๘ สาย ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๕ สาย ถนนลูกรัง จำนวน ๓๑ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน ๙๙๓ ครัวเรือน

๕.๓ การประปา

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๕ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ – ๒ , ๔ - ๖ ยกเว้นหมู่ที่ ๓ ใช้ระบบประปาภูเขา

๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือทุกครัวเรือน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์กะปาง ตั้งอยู่ ตำบลคลองปาง อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง ห่างจากตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปทางทิศตะวันตก ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร

- ไปรษณีย์ย่อยตำบลน้ำตก ตั้งอยู่หน้าองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

๑๘

/๖.ระบบ...



๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ ทำสวนยาง
ทำสวนผลไม้ ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

๖.๒ การประมง

-

๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลน้ำตก มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค และการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของตำบลน้ำตก
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๖.๔ การบริการ

มีร้านบริการขายของชำทุกหมู่บ้าน

๖.๕ การท่องเที่ยว

ล่องเรือคลองปางลอดถ้ำวังพระยาพิชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑,๓ ตำบลน้ำตก เป็นแหล่งล่องเรือตาม
ลำน้ำคลองปางเพื่อสัมผัสธรรมชาติ ที่มีความสวยงามตื่นตาตื่นใจกับการล่องเรือลอดถ้ำพระยาพิชัย

๖.๖ อุตสาหกรรม

-กลุ่มผลิตโรงงานน้ำยาง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

| | | |
|----------------------|---|-------|
| -กลุ่มเครื่องแกง | ๑ | กลุ่ม |
| -กลุ่มสหกรณ์การเกษตร | ๑ | กลุ่ม |

๖.๘ แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ ทำสวนยาง สวนผลไม้
ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

/๗. เศรษฐกิจ...



๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน และมีข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้านดังนี้

| หมู่ที่ | หมู่บ้าน | ประชากร | | รวม (คน) | หลังคาเรือน |
|---------|-------------|----------|-----------|----------|-------------|
| | | ชาย (คน) | หญิง (คน) | | |
| ๑ | บ้านมะขาม | ๓๒๘ | ๓๓๘ | ๖๖๖ | ๒๔๘ |
| ๒ | บ้านวังทน | ๒๘๗ | ๒๘๗ | ๕๗๔ | ๑๗๒ |
| ๓ | บ้านโหลกโก | ๒๘๐ | ๒๗๔ | ๕๕๔ | ๑๗๒ |
| ๔ | บ้านถ้ำตลอด | ๔๑๕ | ๔๓๙ | ๘๕๔ | ๒๔๒ |
| ๕ | บ้านโนไร่ | ๒๒๓ | ๒๐๙ | ๔๓๒ | ๑๓๑ |
| ๖ | บ้านเหนือ | ๑๑๘ | ๑๓๔ | ๒๕๒ | ๘๗ |
| | รวม | ๑,๖๕๑ | ๑,๖๘๑ | ๓,๓๓๒ | ๑,๐๕๒ |

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ ทำสวนยาง และสวนผลไม้ต่างๆ

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

แหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ ฝายบ้านกลาง

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๕ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ - ๒ , ๔ - ๖ ยกเว้นหมู่ที่ ๓ ใช้ระบบประปาภูเขา

๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด มีจำนวน ๒ วัด ได้แก่

๑. วัดน้ำตกธารทิพย์

๒. วัดถ้ำตลอด



๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ช่วงเดือนเมษายน งานสงกรานต์น้ำพระรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ
กันยายน – ตุลาคม งานวันสารทไทย (งานสารทเดือนสิบ)

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภาษาถิ่น คือ ภาษาใต้

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

-

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย , ลำน้ำ ๖ สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย ๓ แห่ง

บ่อน้ำตื้น - แห่ง

บ่อโยก - แห่ง

ระบบประปาหมู่บ้าน ๑๖ แห่ง

ระบบประปาภูเขา ๑ แห่ง

ถังเก็บน้ำฝน - แห่ง

แหล่งท่องเที่ยว

๑. น้ำตกธาราวรินทร์ ตั้งอยู่ที่หน่วยอุทยานเขาปู่เขาย่าหน่วยที่ ๕ หมู่ที่ ๑ ตำบลน้ำตก
๒. น้ำตกธารทิพย์ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ ตำบลน้ำตก
๓. ถ้ำน้ำลอดภูเขา เป็นถ้ำน้ำลอดไหลผ่านถ้ำตั้งแต่บ้านโหลกโก หมู่ที่ ๓ ตำบลน้ำตก
อำเภอทุ่งสง ไปทะเลลูบ้านกะปาง หมู่ที่ ๒ ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. ป่าอ่าวอ้ายยอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลน้ำตก
๕. แหล่งล่องเรือคลองปางลอดถ้ำวังพระยาพิชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลน้ำตก เป็นแหล่งล่องเรือตามลำ
น้ำคลองปางเพื่อสัมผัสธรรมชาติ ที่มีความสวยงามตื่นตาตื่นใจกับการล่องเรือลอดถ้ำพระยาพิชัย

๙.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้

๙.๓ ภูเขา

ในพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มระหว่างภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ



ในพื้นที่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ คือมีสถานที่ท่องเที่ยวและความหลากหลายของพันธุ์ไม้ป่านานาชนิด มีหน่วยอุทยานแห่งชาติเขาปู่ – เขาย่า เพื่อให้บริการและให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวต่างๆ

สภาพปัญหาของตำบลน้ำตก

๑. ปัญหาพื้นที่ทำกินเนื่องจากไม่มีเอกสารสิทธิที่ดินทำกิน
๒. ปัญหาเกษตรกรยังคงใช้สารเคมีในการผลิตภาคการเกษตรก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและสภาพแวดล้อม
๓. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเริ่มมีสภาพเสื่อมโทรม
๔. ปัญหาเกษตรกรขาดอาชีพเสริม
๕. ปัญหาเกษตรกรขาดอาชีพเสริม
๖. ปัญหาด้านยาเสพติดในพื้นที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
๗. ปัญหาเกษตรกรยังยึดติดอยู่กับอาชีพเชิงเดี่ยว
๘. ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ

/๕. ภารกิจ...



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.น้ำตก)

๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

“ตำบลน้ำตกน่าอยู่ การเกษตรอุดมสมบูรณ์ แหล่งท่องเที่ยวสวยงาม
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกมุ่งหวังอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. การคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และฟื้นฟู
๕. การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต.มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

/๒.๔.ตัวชี้วัด...

๒.๔ ตัวชี้วัด



| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | ๑. ร้อยละระยะทางของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก ๓. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๔. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำอุปโภค-บริโภค ๕. ร้อยละของจำนวนสิ่งปลูกสร้าง ๖. ร้อยละของครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ |
| ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม | ๑. ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษา ๓. จำนวนปัญหาด้านยาเสพติด อาชญากรรมในพื้นที่ลดลง ๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๕. จำนวนอุบัติเหตุบนท้องถนนลดลง |
| ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ | ๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๓. ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ |
| ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ๑. จำนวนครั้งในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกความตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๒. จำนวนกิจกรรมในการจัดการขยะ |
| ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | ๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ร้อยละของรายได้เพิ่มขึ้น ๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ |

/๒.๕ เป้าหมาย...

๒๔

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

| ยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย |
|------------|----------|
|------------|----------|



| | |
|--|---|
| <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> | <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน ระบายน้ำ ไฟฟ้า และสาธารณูปโภค - สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน</p> |
| <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม</p> | <p>๑. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ ๓. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ๔. ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลดอุบัติเหตุบนท้องถนนให้มีความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาตินันท์ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนของศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> |
| <p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตรอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</p> | <p>ส่งเสริมการเกษตร และสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> |
| <p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> | <p>การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามแนวพระราชดำริฯ การบริหารจัดการขยะ</p> |
| <p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> | <p>พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน การพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน</p> |

๒.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหา



ความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขโรค – สาธารณูปการ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทะนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณสุข หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงกำหนดจุดยืนยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒๖

/๓. การวิเคราะห์...

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านเศรษฐกิจ

| จุดแข็ง(Strengths) | จุดอ่อน(Weaknesses) |
|---|--|
| <p>๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล โดยยึดหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒. การขยายตัวของภาคธุรกิจ ในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น</p> | <p>๑. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจการปรับขึ้นราคาน้ำมัน</p> <p>๒. นโยบายด้านการบริหารงบประมาณของรัฐบาลที่จัดสรรให้กับหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อพัฒนาตำบลมีไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ปัญหาอุทกภัยและโรคแมลงทำให้ราคาต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรสูงขึ้น</p> <p>๔. นโยบายข่าวของรัฐบาลไม่มีความแน่นอน</p> <p>๕. มีแหล่งเงินทุนเพิ่มมากขึ้นอย่างแพร่หลายซึ่งก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. ราคาผลผลิตตกต่ำ</p> |
| โอกาส(Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
| <p>๑. นโยบายสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ระบบกู้เงินในหน่วยงานราชการ</p> | <p>๑. งบประมาณมีแนวโน้มถูกตัดลง เนื่องจากเศรษฐกิจหดตัว</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อความต้องการของพื้นที่</p> |

/๒. วิเคราะห์...

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสังคม

| จุดแข็ง(Strengths) | จุดอ่อน(Weaknesses) |
|--------------------|---------------------|
|--------------------|---------------------|



| | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีผู้นำชุมชนเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล ๒. เกษตรกรในชุมชนมีองค์ความรู้ในการผลิตสินค้าภาคการเกษตร ๓. มีความโดดเด่นด้านสืบสานพุทธศาสนา มีวัดเป็นที่พึ่งและศูนย์รวมจิตใจคนใน ชุมชน ๔. มีสถานศึกษาที่พอเพียงต่อเยาวชนในตำบล ๕. ชุมชนมีความสงบใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนขาดความเข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชน ๒. ค่านิยมของเยาวชนในการทำการเกษตรลดลง ๓. มียาเสพติดยังคงแพร่ระบาดในชุมชน ๔. ชุมชนขาดความรู้ขาดการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบอาเซียน |
| <p>โอกาส(Opportunities)</p> | <p>อุปสรรค (Threats)</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> ๑. ได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐบาล เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น , อบจ. ๒. หน่วยงานรัฐมีการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของท้องถิ่นมากขึ้น ๓. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ๔. การกระจายอำนาจมีเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณรายจ่ายท้องถิ่นมากขึ้น | <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ่อยครั้ง จนเกิดความสับสนในการถือปฏิบัติ ๒. งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้แก่ท้องถิ่น เพื่อใช้ในการพัฒนาตำบล ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่จะใช้ในการพัฒนาดำเนินการ ตามโครงการที่ประชาชนในตำบลเสนอขอต่อหน่วยงานท้องถิ่น |

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

| | |
|--------------------|---------------------|
| จุดแข็ง(Strengths) | จุดอ่อน(Weaknesses) |
|--------------------|---------------------|



| | |
|---|--|
| <p>๑. สภาพพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร</p> <p>๒. มีป่าต้นน้ำ มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์</p> <p>๓. มีป่าไม้ และแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์</p> | <p>๑. เกษตรกรยังคงใช้สารเคมีในการผลิตภาคเกษตรก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและสภาพแวดล้อม</p> <p>๒. มีปัญหาพื้นที่ทำกินเนื่องจากไม่มีเอกสารสิทธิที่ดินทำกิน</p> <p>๓. ในฤดูแล้งปริมาณน้ำขาดแคลน แห้งแล้ง</p> <p>๔. ในฤดูน้ำหลากจะมีน้ำท่วมพื้นที่ทางการเกษตร</p> <p>๕. สิ่งแวดล้อมเริ่มมีสภาพเสื่อมโทรม</p> |
| โอกาส(Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
| <p>๑. โครงการปลูกป่าตามแนวพระราชดำริ</p> <p>๒. กระแสลดภาวะโลกร้อน</p> <p>๓. กระแสเสริมสร้างสุขนิสัยการบริโภคพืชผักปลอดสารพิษ</p> <p>๔. กระแสความต้องการบริโภคข้าวปลอดสารพิษ</p> | <p>๑. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่นอุทกภัย,ภัยแล้ง,น้ำท่วม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ปัญหาหมอกควัน และฝุ่นละอองแพร่กระจายมากขึ้น</p> |

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๓.๒.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทยพม่าลาวเวียดนามมาเลเซียสิงคโปร์อินโดนีเซียฟิลิปปินส์กัมพูชาบรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ



๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือ การอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงต้องเริ่มต้นพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น ส่วนปัญหาการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากมีชาวต่างชาติเข้ามาในประเทศเพิ่มขึ้นและไม่รู้กฎหมาย เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้นอาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้น ทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย และปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย ซึ่งรวมถึงปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARS ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกจึงต้องเตรียมตัวรับมือกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการล่องแก่งลัดถ้ำพระยาพิชัย เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ ๓๐

/๕.ยุทธศาสตร์...

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยตนเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง



การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขยายเขตไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งตำบล

๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้เส้นทางได้ สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ และถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านหรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง หรือถนนลูกรังบดอัดปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรให้มีความสะดวก รวดเร็ว การเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวของตำบลน้ำตก ซึ่งเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่

๑.๓ การสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และชลประทาน โดยเพิ่มแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค หรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้เพียงพอทั่วถึง

๑.๔ จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคแก่ประชาชนอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการค้าขายในตำบล โดยให้มีศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์ของชุมชน สินค้าพืชผลทางการเกษตร

๒.๒ สนับสนุนส่งเสริมการทำเกษตรกรรมแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๒.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

/๒.๔ สนับสนุน...

๓๑

๒.๔ สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน อุตสาหกรรมครัวเรือน



๒.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒.๖ จัดตั้งและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลิตภัณฑ์ตำบล (OTOP)

๒.๗ พัฒนาส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๘ ส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๒.๙ ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน

๒.๑๐ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม/การพัฒนาเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑๑ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย

๓. นโยบายด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๑ พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว ให้มีความสะดวกและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว

๓.๒ สนับสนุนการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น

๓.๓ จัดให้มีระบบข้อมูลด้านการท่องเที่ยวครอบคลุมทั้งตำบล และพื้นที่ต่อเนื่องพร้อมจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของตำบล

๓.๕ บริหารการท่องเที่ยวโดยใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงรุก พัฒนาคุณภาพการบริการท่องเที่ยว และยกระดับศูนย์การท่องเที่ยวของตำบลให้เป็นศูนย์กลางการประชุมสัมมนาและแสดงสินค้าของตำบล

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของกลุ่มโฮมสเตย์

๓.๗ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. นโยบายด้านส่งเสริมด้านสังคม การศึกษา วัฒนธรรม

๔.๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี



๔.๒ ส่งเสริม พัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของประชาชน สนับสนุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ยากจน และด้อยโอกาส

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ฟันฟู อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ สร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน และการควบคุมโรค

๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬา การออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา อบต. ตำบลยาเสพติด สนับสนุนการแข่งขันกีฬาของโรงเรียน , อำเภอ, จังหวัด เพื่อลดปัญหาทางสังคมและพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม

๔.๖ จัดให้มีสวนสาธารณะ,สวนสุขภาพ สำหรับให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย

๔.๗ ส่งเสริมให้มีสนามกีฬาในร่มและกลางแจ้ง และสนับสนุนกลุ่มและชมรมกีฬานิตต่าง ๆ

๔.๘ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เด็ก ๆ ในศูนย์มีสุขภาพะที่ดี ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง ๔ ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

๔.๙ ส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและเข้าถึงเครือข่ายต่าง ๆ ใน การเรียนรู้

๔.๑๐ พัฒนางองค์ความรู้สู่ชุมชน สร้างชุมชนตำบลน้ำตกให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นคนเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา

๔.๑๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การรวมกลุ่มของสังคม องค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม

๔.๑๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาพะภาคประชาชนโดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข

๔.๑๓ พัฒนาเสริมสร้างสังคมให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยมุข และป้องกันปัญหายาเสพติด

๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๕.๑ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการรณรงค์ให้ประชาชนชาวตำบลน้ำตก ร่วมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ แหล่งต้นน้ำลำธาร

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อมของทรัพยากรธรรมชาติให้คงสภาพที่สวยงาม

๕.๓ บำบัดจัดการขยะป้องกันปัญหามลพิษอันอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ดำเนินการป้องกันและบำบัดสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตของประชาชน แก้ไข ปรับปรุงและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลาย แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์” เพื่อประชาชนชาวตำบลน้ำตก”

๖.๒ ให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ทุกแห่งในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนอันจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราษฎรในเขตตำบลน้ำตก

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของของการประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ให้ประชาชนยอมรับให้ความเชื่อถือ

๖.๔ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยนำหลักการบริหารงานแนวใหม่มาใช้ มีการจัดการระบบการบริหาร และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖.๕ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นที่ยอมรับ

๖.๖ พัฒนาฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน รวมทั้งเป็นการเตรียมพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

/๖.๗ บริหารการคลัง...



๖.๗ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖.๘ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงและเป็นธรรม โดยรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๖.๙ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่

๖.๑๐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑๑ ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั้งด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และความรู้ความสามารถในการป้องกันสาธารณภัย

๖.๑๒ ประสานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทุ่งสงและพื้นที่อื่น ๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๓. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๗. การพัฒนาเด็ก และเยาวชน
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลังและกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | |
| ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ | ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ | |
| ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประปา | ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประปา | |



การประเมินความต้องการกำลังคน

จากการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันกับความต้องการในอีก ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏดังนี้

| หน่วยงาน/ภาระงาน | จำนวนบุคลากรที่พึงมี | บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่ขอ | หมายเหตุ |
|---|----------------------|--------------------------|--------------|-------------|-----------------|----------|
| | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
| สำนักปลัด อบต. | | | | | | |
| ๑. งานบริหารทั่วไป | ๕ | ๓ | - | ๓ | - | |
| ๒. งานนโยบายและแผน | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๔ | ๒ | - | ๑ | - | |
| ๔. งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง | | | | | | |
| ๑. งานการเงินและบัญชี | ๒ | ๒ | ๑ | - | - | |
| ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๑ | - | - | ๑ | - | |
| ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๑ | - | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | |
| ๑. งานก่อสร้าง | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ๒. งานประปา | ๑ | - | - | ๑ | - | |
| รวม | ๑๙ | ๑๒ | ๑ | ๖ | - | |

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ พบว่า จำนวนบุคลากรที่พึงมี จำนวน ๒๓ คน แต่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกมีบุคลากรเพียง ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑ และไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากมีอัตรากำลังเพียงพอต่อปริมาณ และต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ความจำเป็นเร่งด่วน ประกอบกับวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายใน ๓ ปีข้างหน้า จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

การวางแผนการใช้กำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

| ข้อ | เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร | กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น | กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น |
|-----|---|---|---|
| ๑ | เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร | ๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (หากไม่ติดขัดเรื่องข้อกฎหมาย) | ๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ |
| ๒ | มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว | ๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา) | ๑. จ้างเหมาบริการ |
| ๓ | มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน | ๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ | ๑. พนักงานส่วนตำบล (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว) |
| ๔ | ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร | ๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง | ๑. จ้างเหมาบริการ |
| ๕ | ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ | ๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ | ๑. จ้างเหมาบริการ |
| ๖ | องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core Functions) และต้องการทุ่มทรัพยากรไปในงานหลักแทน | ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้าง | เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน |
| ๗ | ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนพนักงานส่วนตำบลเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว | ๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ | ๑. พนักงานส่วนตำบล |
| ๘ | ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า | ๑. พนักงานส่วนตำบล | ๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ |
| ๙ | เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอก เป็นที่ยอมรับ | ๑. พนักงานจ้าง (เชี่ยวชาญเฉพาะ, เชี่ยวชาญพิเศษ) | ๑. จ้างเหมาบริการ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| ข้อ | เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร | กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น | กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น |
|-----|--|---|---|
| ๑๐ | เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้ | ๑. จ้างเหมาบริการ (เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง | ๑. จ้างเหมาบริการ |
| ๑๑ | เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ ๔ ปี หรือ ทุก ๆ ๕ ปี เป็นต้น | ๑. จ้างเหมาบริการ (เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง | ๑. จ้างเหมาบริการ |
| ๑๒ | เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปี ขึ้นไป | ๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา) | ๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) |
| ๑๓ | เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร | ๑. พนักงานส่วนตำบล | ๑. พนักงานจ้าง |
| ๑๔ | เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service) | ๑. จ้างเหมาบริการ | ๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง |
| ๑๕ | เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน | ๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ | ๑. พนักงานส่วนตำบล (ในกรณีที่เป็นการกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้าง (ในกรณีเป็นการกิจสนับสนุน) |

นอกจากนั้น ในการกำหนดประเภทบุคลากร ยังต้องคำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงาน ดังนี้

| ภารกิจ | แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ |
|----------------|--|
| ภารกิจหลัก | ควรพิจารณากำหนดเป็นพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ |
| ภารกิจรอง | ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ |
| ภารกิจสนับสนุน | ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือจ้างเหมาบริการแทน |



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตร กำลัง เดิม | อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมาย เหตุ |
|--------------|--|-------------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------------|
| | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗ | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี ทักษะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๐ | ตกแต่งสวน พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑ | พนักงานขับรถยนต์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๒ | ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๓ | ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี ทักษะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๑๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองคลัง (๐๔) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๕ | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๖ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างให้ ยุบ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| ๑๙ | คุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง (๐๕) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
| ๒๐ | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
| ๒๑ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
| ๒๒ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
| | รวมทั้งสิ้น | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | - | - | - |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ข้อ ๔ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ทำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่าย
 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
 ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมาย
 กำหนด ดังนี้

การวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังเพิ่มและลดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | |
|-----|--|------------------|------------------|------------------------|------------------|-----------------------------|--|------|------|----------------------------|------|------|----------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๔๗๐,๒๘๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๖๕๔,๗๒๐ | ๖๗๑,๑๖๐ | ๖๘๗,๖๐๐ |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ |
| ๓ | สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๖๙,๕๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๗ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๑ | ๑ | ๓๒๘,๒๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๖๘๐ | ๓๓๙,๐๐๐ | ๓๔๙,๕๖๐ | ๓๖๐,๒๔๐ |
| ๘ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๘๒,๐๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๑๘๙,๓๖๐ | ๑๙๗,๐๔๐ | ๒๐๔,๙๖๐ |
| ๑๐ | ตบแต่งสวน | | ๑ | ๑ | ๑๕๓,๓๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๑๕๙,๖๐๐ | ๑๖๖,๐๘๐ | ๑๗๒,๘๐๐ |
| ๑๑ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | |

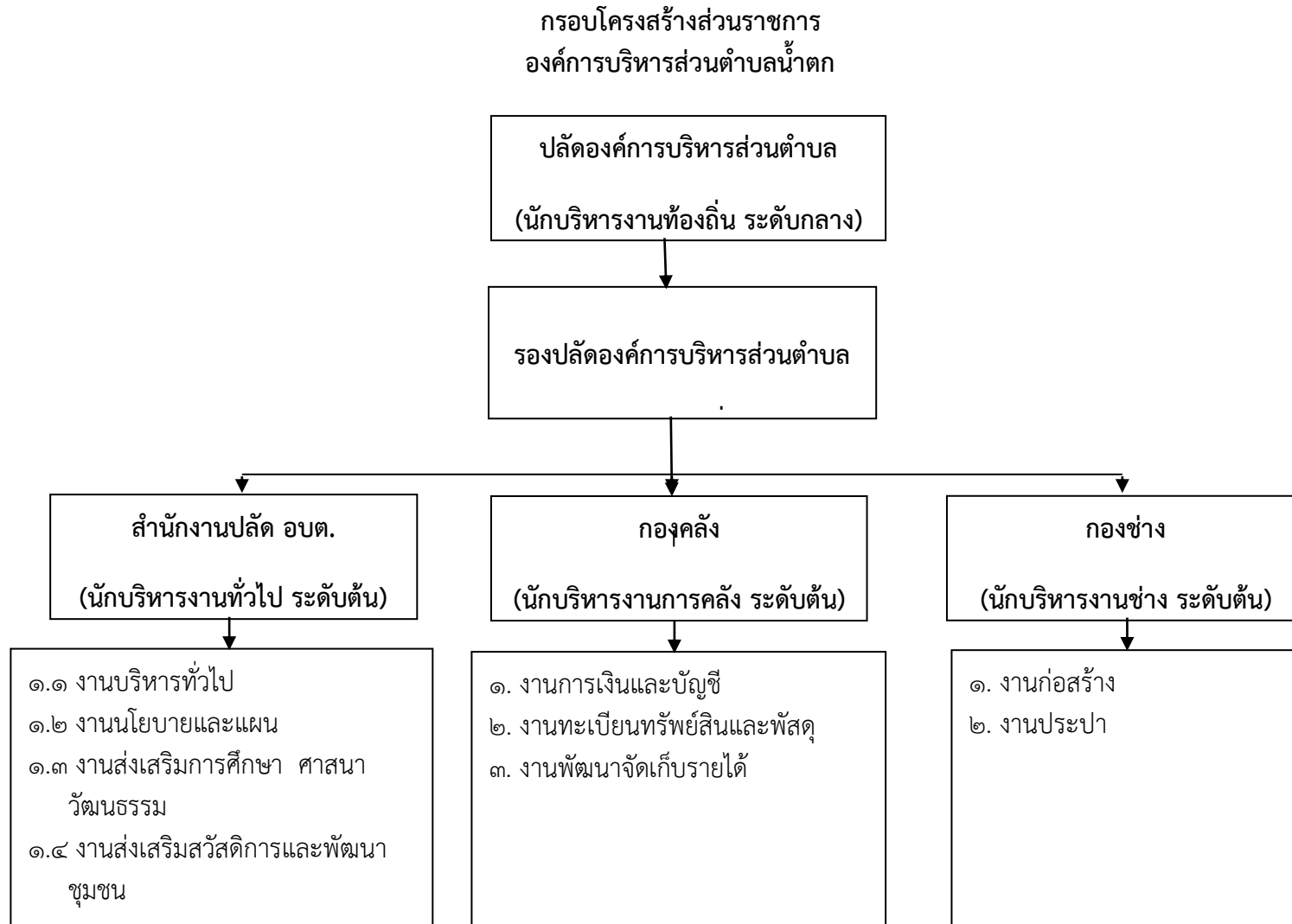


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|-----------|----|----|-----------|---------|----|----|----|---|---|---|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขาม | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | ครู | | ๑ | ๑ | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ๑๓ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | - | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ค่าตอบแทน ๑๒,๕๒๐ บาท อุดหนุน ๙,๔๐๐ บาท) | | ๑ | ๑ | ๓๗,๔๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๔๓,๕๖๐ | ๔๙,๙๒๐ | ๕๖,๕๒๐ | |
| | กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | |
| ๑๖ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ช.ก. | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๒๗,๗๖๐ | ๓๔๑,๗๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | |
| ๑๗ | เจ้านักงานพัสดุ | ป.ง./ช.ง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | เจ้านักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๒๕๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | ๒๘๔,๕๒๐ | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | |
| | กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๕๙,๕๒๐ | ๓๗๑,๗๖๐ | ๓๘๔,๗๒๐ | |
| ๒๑ | นายช่างโยธา | ช.ง. | ๑ | ๑ | ๒๙๑,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๙๒๐ | ๓๐๑,๒๘๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๓๒๔,๓๖๐ | |
| ๒๒ | นายช่างโยธา | ช.ง. | ๑ | ๑ | ๓๒๙,๘๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๒๘๐ | ๑๑,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๓๔๑,๑๖๐ | ๓๕๒,๐๘๐ | ๓๖๓,๔๘๐ | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ | ๑ | ๑๗๑,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๗๗,๖๘๐ | ๑๘๕,๘๘๐ | ๑๙๓,๓๒๐ | |
| (๕) | รวม | | ๒๓ | ๒๑ | ๕,๘๗๙,๑๐๐ | ๓๓๖,๐๐๐ | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | - | - | - | ๒๑๕,๕๒๐ | ๒๑๗,๘๐๐ | ๒๒๑,๘๘๐ | ๖,๔๓๐,๖๒๐ | ๖,๖๔๘,๔๒๐ | ๖,๘๗๐,๓๐๐ | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑.๕% | | | | | | | | | | | | | | | | ๙๖๔,๕๙๓ | ๙๙๗,๒๖๓ | ๑,๐๓๐,๕๔๕ |



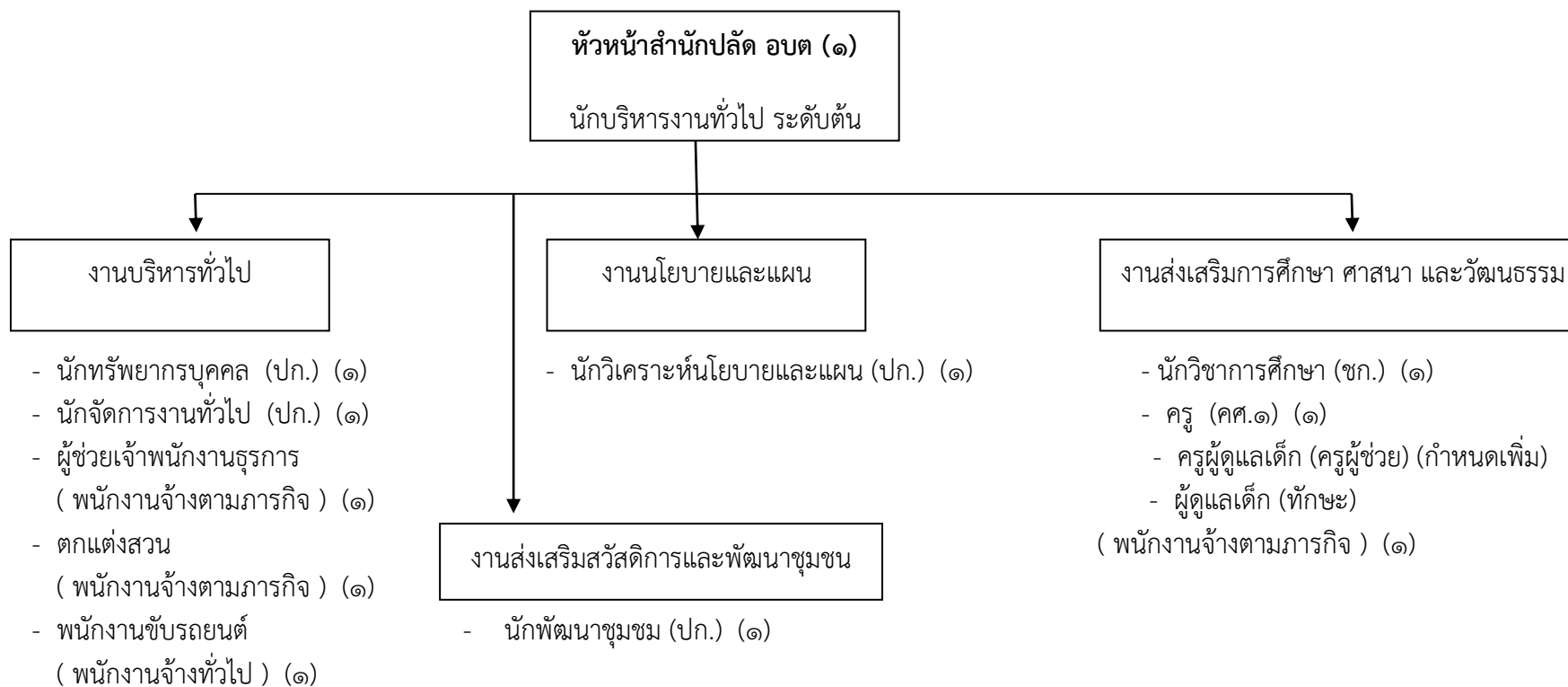
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

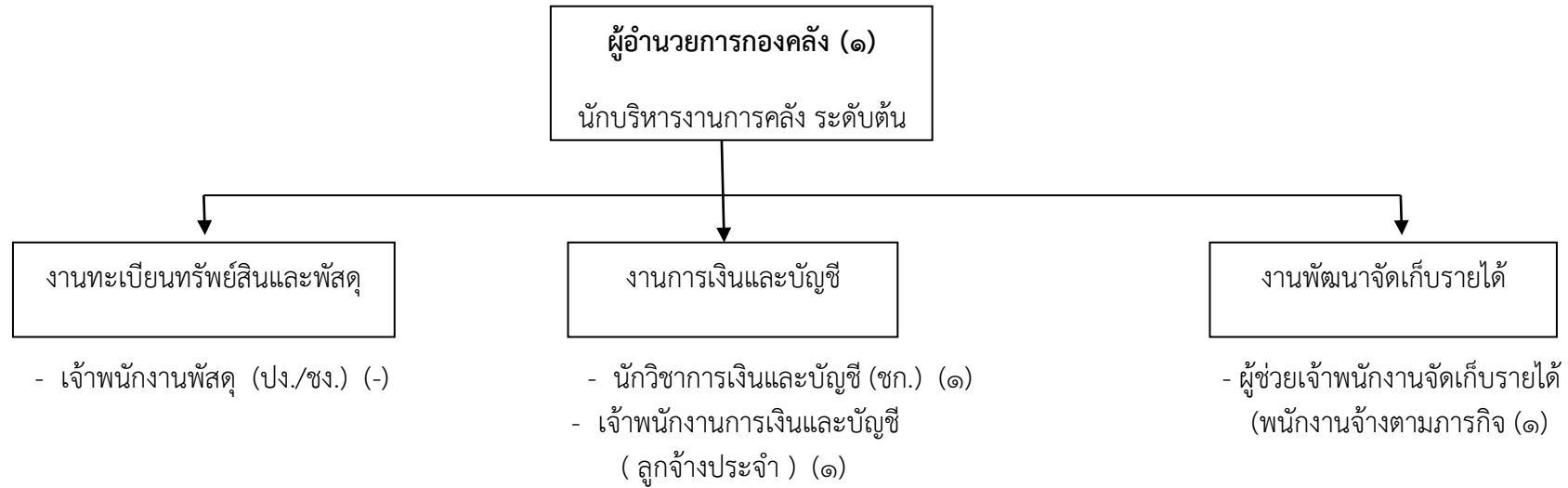


| ระดับตำแหน่ง | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ครู | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป |
|--------------|------------------------------|----------|------------|----------|------------|-----|--------------------------|-----------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๔ | - | - | 2 | ๓ | ๑ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โครงสร้างกองคลัง

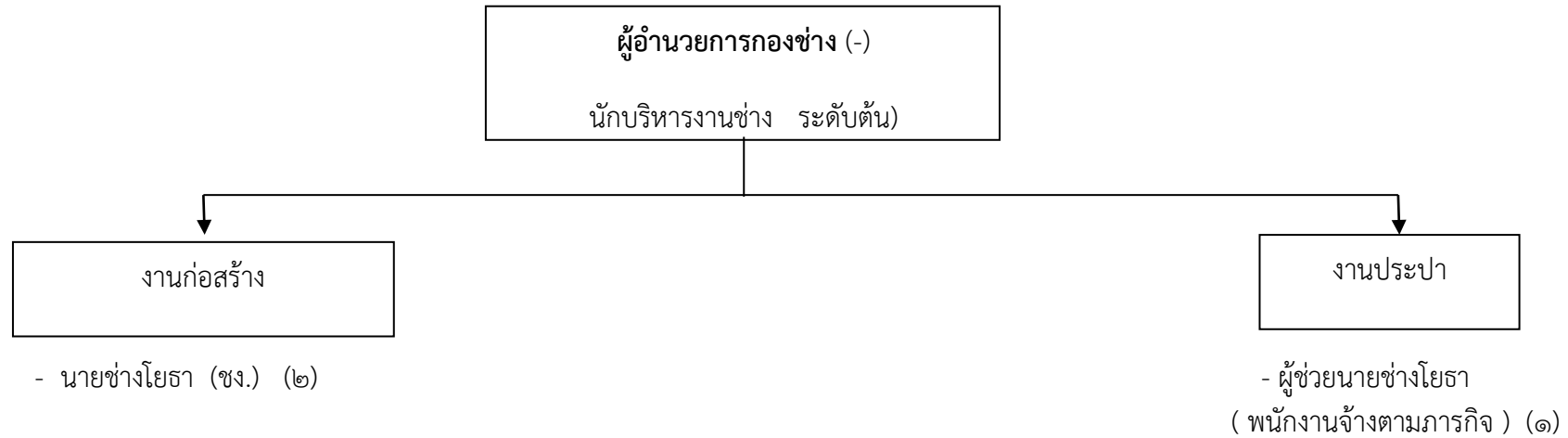


| ระดับตำแหน่ง | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|--------------|------------------------------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|-----------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โครงสร้างกองช่าง



| ระดับตำแหน่ง | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|--------------|------------------------------|----------|------------|----------|------------|--------------------------|-----------------------|
| จำนวน | ๑ | - | | ๒ | - | ๑ | - |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------|-----------|--------------------------|------|---|--------------------------|------------|---------|---|---|-------------------------------|--|
| | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ | | | | | | | | | | | | |
| ๙ | นางสาวพิสมัย รุยหะชู | ปริญญาตรี | ๘๐-๒๐-๒๓๗ | ครู | คศ.๑ | ๘๐-๒๐-๒๓๗ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | กรมา จัดสรร | |
| ๑๑ | นางสาวพิสมัย รุยหะชู | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๕๘,๒๘๐ | - | - | - | |
| ๑๒ | นายโกศล เพชรสงค์ | ปริญญาตรี | - | ตบแต่งสวน | - | - | ตบแต่งสวน | - | ๑๓๓,๕๖๐ | - | - | - | |
| ๑๓ | นางสาวอรอุมา รอดขวัญ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๘,๘๔๐ | - | - | กรมา จัดสรร | |
| ๑๐ | | | | | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | - | - | - | กำหนดเพิ่ม รอกมา จัดสรร | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักงานปลัด อบต. | | | | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักงานปลัด อบต. | | | | | | | |
| ๑๑ | นางสาวพิสมัย รุยหะชู | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๕๘,๒๘๐ | - | - | - | |
| ๑๒ | นายโกศล เพชรสงค์ | ปริญญาตรี | - | ตบแต่งสวน | - | - | ตบแต่งสวน | - | ๑๓๓,๕๖๐ | - | - | - | |
| ๑๓ | นางสาวอรอุมา รอดขวัญ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๘,๘๔๐ | - | - | กรมา จัดสรร | |
| พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัด อบต. | | | | | | พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัด อบต. | | | | | | | |
| ๑๔ | นายสาโรจน์ วงศ์ทอง | มัธยมศึกษา ตอนปลาย | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - | |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลัง (เดิม) | | | กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------------|---|------------|-----------------------------|---|--------------|-----------|--|--------------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน | |
| กองคลัง | | | | | | กองคลัง | | | | | | |
| ๑๕ | นางสาวพัชรี กลีบแก้ว | ปริญญาตรี | ๒๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๔๒,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๘๔,๗๒๐ |
| ๑๖ | นางติยาภรณ์ ประมวล ศิลป์ | ปริญญาตรี | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญ การ | ๒๖๐,๕๒๐ | - | - | - |
| ๑๗ | | | ๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ลูกจ้างประจำ กองคลัง | | | | | | ลูกจ้างประจำ กองคลัง | | | | | | |
| ๑๘ | นางอารม ศรีสง | ปวช. | ๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๒๒๑,๗๖๐ | - | - | - |
| | | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง | | | | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ กอง คลัง | | |
| ๑๙ | นางสุกมา วงศ์ทอง | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ | - | ๑๕๒,๒๘๐ | - | - | - |



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาผู้บริหาร

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรม หรือสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๔) การฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓) การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน อาจจะทำ ๓-๔ เดือน/ครั้ง

เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การดำรงอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- ๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- ๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- ๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง



๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานตนเอง ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนด คือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามิใช่เรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานจำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองที่ดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมการทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างจึงพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางการปฏิบัติดังนี้.-

๑. สัปบุริสธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนดี สมบูรณ์ มี ๗ ประการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. นาถกรณธรรม ๑๐ ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนเองได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรม สำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๓. อปรีหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔. ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราชาวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราชาวาทอันประกอบด้วย หลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราชาวาท จึงเป็นแนวทางการประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติเช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ ๔ ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๑๓.๔ การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในการบริหารงาน ตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการ พื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการที่เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด กฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๔. **หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕. **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยแรงจูงใจให้คนไทยมีความประหยัด ใช้งานอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนไว้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย