

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยการกำหนดให้มีการปรับปรุงประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) โดยการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

๑.๕ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกรณี “ฉุกเฉินการแพทย์” เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ ปฏิบัติภารกิจด้านฉุกเฉินการแพทย์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจาก ก.อบต. ยังไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะรับผิดชอบและปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวไว้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๔ ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉิน การแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และให้กำหนดเพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๖ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีหมู่บ้านจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ในเขตท้องที่รับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ โดยได้ลงประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ง เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙

๔.๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลน้ำหัก เป็นตำบลในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	วัดน้ำหัก	โคสิทธิ์ ประทุม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านปากพาย	วรายุทธ บุญแทน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านน้ำหัก	ศักดิ์ระพี ข้าหัวเตย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านมาดปัก	สุชาติ เต็มบางจน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านบางกาบ	สัมฤทธิ์ สายใจบุญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านน้ำตกลองพาย	เบญจพร นิลเวช	กำนัน
หมู่ที่ ๗	บ้านวังสวาด	สมคิด แก้วหาญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านคลองตุย	ยงยุทธ วิเชียรพร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านหินลาด	ยุทธนา อิ่มใจ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านห้วยหนิม	จงดี ศักดา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านวังถ้ำ	พิพัฒน์ ชูประเสริฐ	ผู้ใหญ่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ ตำบลตะกุกใต้ อำเภอวิภาวดี
ทิศใต้	ติดต่อ ตำบลบ้านยาง และตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐนิคม
ทิศตะวันตก	ติดต่อ ตำบลบางจน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก	ติดต่อ ตำบลเขาพัง อำเภอบ้านตาขุน

สภาพพื้นที่

ตำบลน้ำหักเป็นลูกคลื่น ลอนลาด และพื้นที่ภูเขาสูง ทางทิศตะวันตกลาดเอียง จากทิศตะวันออกและทิศตะวันตกลาดลงสู่คลองยัน ซึ่งเป็นแหล่งน้ำสายหลักในตำบล ไหลผ่านกลางตำบล แบ่งพื้นที่ออกเป็นสองฝั่ง รูปร่างของตำบลยาวไปตามแนวตะวันออก ตะวันตกชุมชนอาศัยอยู่ริมคลองยัน มีแหล่งต้นน้ำลำธาร ๓ สาย คือ คลองยัน คลองตุย และคลองพาย พื้นที่เหมาะแก่การปลูกพืชทางการเกษตร มีเนื้อที่ประมาณ ๗๗.๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๘,๑๔๓ ไร่ ๓ งาน

การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

จำนวนประชากร
ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	วัดน้ำหัก	๑๖๖	๑๙๕	๓๖๑
๒	บ้านปากพาย	๑๐๒	๙๗	๑๘๐
๓	บ้านน้ำหัก	๒๖๓	๒๓๖	๕๐๐
๔	บ้านมาดปึก	๑๖๗	๑๖๒	๓๒๙
๕	บ้านบางกาบ	๒๙๖	๓๐๑	๕๙๗
๖	บ้านน้ำตกคลองพาย	๑๘๕	๑๙๙	๓๘๔
๗	บ้านวังสวาด	๑๙๑	๑๕๑	๓๔๒
๘	บ้านคลองตวย	๒๖๙	๒๖๙	๕๓๘
๙	บ้านหินลาด	๒๕๕	๒๓๕	๔๙๐
๑๐	บ้านหวายหนิม	๑๖๖	๑๘๔	๓๕๐
๑๑	บ้านวังถ้ำ	๑๙๕	๑๘๕	๓๘๐
รวม		๒,๒๕๕	๒,๒๑๔	๔,๔๖๙

(ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอศรีรัตนนิคม : ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

สภาพทางเศรษฐกิจ

- สภาพทางเศรษฐกิจ โดยรวมของประชากรขึ้นกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย

- ข้อมูลทรัพยากรด้านการเกษตร ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลน้ำหัก มีการปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน ไม้ผล พืชผัก พืชไร่

การบริการพื้นฐาน

การศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก จำแนกได้ ดังนี้

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดน้ำหัก (หมู่ที่ ๔)

ระดับปฐมวัย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (หมู่ที่ ๑๐)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินลาด (หมู่ที่ ๙)

การสาธารณสุข

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**สภาพปัญหา**

๑. ถนนภายในตำบลหลายเส้นทางไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และชำรุดเสียหายเนื่องจากรถบรรทุกเกินน้ำหนัก ภัยธรรมชาติและหมุดอายุการใช้งาน
๒. การวางท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
๓. ไฟฟ้าสาธารณะ ขยายไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน และน้ำไม่สะอาดเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. กำลังผลิตน้ำประปาหมู่บ้านไม่สามารถแจกจ่ายได้เพียงพอและทั่วถึง
๖. ไม่มีแหล่งเก็บน้ำดิบใช้ทำน้ำประปาในฤดูแล้ง ขาดแคลนน้ำดิบในการผลิต

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือแอสฟัลท์คอนกรีตภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อการเดินทางสัญจรให้ดีขึ้น และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้มีสภาพที่ใช้งานได้
๒. ต้องการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟกิ่ง) ให้พอเพียงในแต่ละหมู่บ้าน
๓. ต้องการทางระบายน้ำข้างถนน ตามตรอก ซอย ให้ทั่วถึงเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๔. ต้องการขุดลอกลำเหมือง อ่างเก็บน้ำ ขุดสระ เจาะบ่อบาดาล ดาดลำเหมือง พร้อมทั้งปรับปรุง ซ่อมแซม เพื่อให้มีน้ำพอเพียงสำหรับการเกษตรทั้งในฤดูการและนอกฤดูการ(ฤดูแล้ง)
๕. ต้องการระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มและขยายการส่งให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๖. ต้องการบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรไว้ใช้ในฤดูแล้ง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ**สภาพปัญหา**

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคพืช และพันธุ์พืช ไม่ได้รับการปรับปรุงพันธุ์
๒. การเพาะปลูกทางการเกษตรไม่ได้ผล เพราะน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร
๓. เกษตรกรยังมีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
๔. การขาดปัจจัยทางการผลิต เช่น เงินทุน และไฟฟ้าสำหรับการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการอาชีพเสริม / รายได้เพิ่ม
๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรม โดยให้ความรู้เรื่องการทำจัดศัตรูพืชและสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ พร้อมยกกำจัดศัตรูพืช เน้นระบบเกษตรอินทรีย์ โดยใช้สารชีวภัณฑ์
๓. ต้องการแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

(๓) ด้านสังคม**สภาพปัญหา**

๑. การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีที่มีแต่โบราณ
๒. ที่อยู่อาศัยของผู้ยากไร้ทรุดโทรม
๓. เด็กกำพร้า คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ บางรายขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู
๔. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ซึ่งยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา
๒. สนับสนุนสวัสดิการกองทุนสำหรับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี
๒. ราษฎรไม่ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเองและขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษาสุขภาพที่ดี
๓. การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกหลักสุขาภิบาล
๔. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน-เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๕. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

๑. การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคอุจจาระร่วง โรคเลปโตสไปโรซิส (โรคฉี่หนู)
๒. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน
๓. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๔. จัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกาย ให้แก่ประชาชน

(๕) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และระเบียบที่เปลี่ยนแปลงใหม่ บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน

๒. พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกสภา ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ยังไม่ทั่วถึง

๓. ราษฎรมีความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
๔. จำนวนครุภัณฑ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร
๕. ราษฎรเจ้าของที่ดินที่ไม่มีที่อยู่อาศัยในพื้นที่ไม่รู้บทบาทหน้าที่ในการชำระภาษีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ให้ครบทุกคน โดยให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการต่างๆ ที่หน่วยงาน ส่วนราชการและสถาบันการศึกษาจัดขึ้น
๓. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในเขต อบต. เข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ให้ทั่วถึง

๔. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานของบุคลากร

๕. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชำระภาษี พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี

(๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๒. ดินเริ่มเสื่อมโทรมเนื่องจากใช้สารเคมีทางการเกษตรมากเกินไป

๓. ปัญหามลพิษธรรมชาติ

๔. ที่ดินทำกินของราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ

๕. การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติในเชิงอนุรักษ์

๒. พัฒนาที่ดินว่างเปล่า ให้เกิดประโยชน์โดยการส่งเสริมการปลูกป่า ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สัตว์ป่า รักษาป่า รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. บำบัดดูแลและจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
มาตรา ๑ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

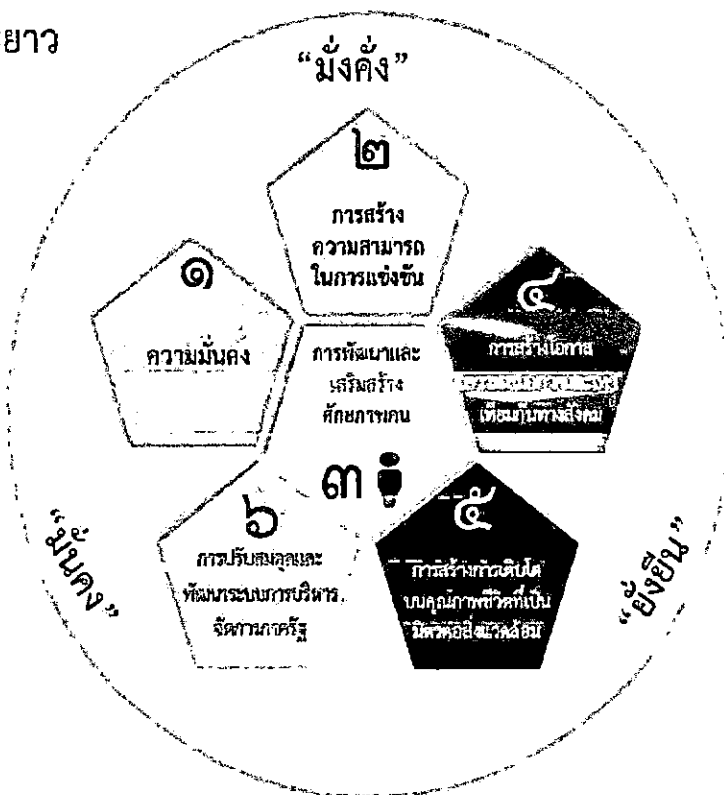
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว

ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

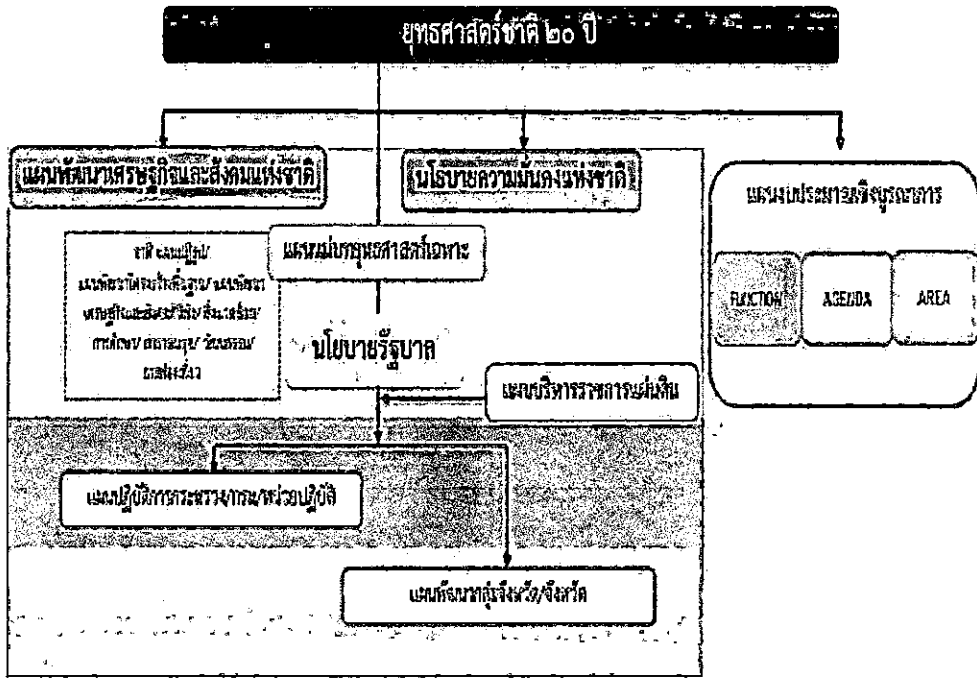
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข

และตอบสนองต่อการบรรลุ

ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี มีการศึกษาก้าวหน้าด้านสาธารณสุข

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขโลกมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการและเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของตำบล
๑๐. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

เป้าประสงค์

๑. พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขโลกและสาธารณสุขการ
๒. เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
๕. สนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
๗. สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๘. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๙. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
๑๐. บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านคุณภาพชีวิต

ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงถนน สะพาน คูระบายน้ำ
- ๒.ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริหารและเพื่อการเกษตร
- ๓.ขยายเขตและปรับปรุงไฟฟ้า

- ๑.ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา
- ๒.ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรการแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด
- ๓.ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๔.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๕.ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- ๑.ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา
- ๒.ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓.อนุรักษ์และส่งเสริม ศาสนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละอองก๊าซและกลิ่น
- ๓.การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
- ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๑.การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการประชาสังคม
- ๒.การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ นั้น ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน”

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดหมุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนภาค

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และ มาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑.๑ แนวคิดและหลักการ

(๑) ยึดหลักการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่กับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึด คน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์ และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

(๒) หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่าง ๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

- กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาครวมถึงชุมชน
- กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

พื้นที่

๑.๒ ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสม การพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนภาคใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการผลิตหลักให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูป พัฒนาประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตสินค้าอาหาร พัฒนาการท่องเที่ยว

(๒) ขยายฐานเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความหลากหลายของแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานให้แก่ภาคโดยพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบโครงการ JDS และกรอบโครงการ IMT-GT พัฒนารองรับขยายการลงทุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของประเทศ และพัฒนาการคมนาคมขนส่งทางทะเล

(๓) พัฒนาคคนและสังคมให้มีคุณภาพและภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเสริมสมรรถนะการพัฒนา โดยการพัฒนาคความรู้ คุณธรรม และสุขภาพ การสร้างคความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคคนจน คคนด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาคศักยภาพคคนเพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและเพิ่มโอกาสด้านอาชีพและรายได้ และอำนวยการเป็นธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คคนกลุ่มเสี่ยงเพื่อแก้ปัญหาคความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) เสริมสร้างคความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้อเพื่อสร้างคความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพึ่งตนเอง พัฒนาคเศรษฐกิจชุมชนโดยการเพิ่มโอกาสการมีรายได้จากทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างสันติสุขโดยเฉพาะการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งแก้ไขปัญหาคาเสพติด

(๕) ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลงเชิงนิเวศน์ สร้างคความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตอย่างยั่งยืน และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

๒. ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัด

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ประกอบด้วย ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง เน้นการพัฒนาคฐานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากน้ามันปาล์ม พัฒนาคการปลูกข้าวและการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาคการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาคแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บริเวณชายฝั่งทะเล และการเตรียมความพร้อมพื้นที่ที่มีศักยภาพรองรับการพัฒนาคอุตสาหกรรมใหม่ ๆ

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง เน้นการรักษาคความมีมนต์เสน่ห์ของศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเล เพิ่มคความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ พัฒนาคแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลและบนบก และพัฒนาคบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายเลน ประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เน้นการคุ้มครองคความปลอดภัย การอำนวยการเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างคความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ และสร้างภูมิคุ้มกัน แก่คคนกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ การเสริมสร้างคความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้แก่ผู้มีรายได้น้อย การพัฒนาคคุณภาพคคนเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างคความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและพัฒนาคความร่วมมือกับต่างประเทศ และการบริหารจัดการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. วิสัยทัศน์จังหวัดสุราษฎร์ธานี

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

๒. เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างคความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

๓. พันธกิจจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. พัฒนาระบบการจัดการเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจด้านการค้าการลงทุน บริการ โลจิสติกส์ การเกษตร การท่องเที่ยวและวัฒนธรรมเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดกลุ่มอาเซียน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันในการสร้างคนสังคมที่มีคุณภาพมีความสุข
๓. พัฒนาระบบการจัดการเพื่อพัฒนาเมืองโดยใช้ฐานของความเป็นมิตรสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตร การบริการอย่างครบวงจร
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)
 ๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตร ปศุสัตว์แลประมงที่มีคุณภาพ
 ๒. พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวทุกมิติ
 ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์เชื่อมโยงภูมิภาคทั้งจังหวัดและ กลุ่มจังหวัดโดยใช้พื้นฐานดิจิทัล
 ๔. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อความสมบูรณ์เพื่อ สังคมน่าอยู่
 ๕. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้ฐาน เกษตรและท่องเที่ยวมาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนางององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

“โครงสร้างพื้นฐานดี ประเพณีวัฒนธรรมเด่น เน้นการท่องเที่ยว รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำ เศรษฐกิจพอเพียง”

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- ท้องถิ่น
- สิ่งแวดลอม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“บริการเสมอภาคทั่วหน้า ถือหลักธรรมาภิบาลสนับสนุนการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม สร้างความพร้อมสู่เทคโนโลยี พัฒนาเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยว และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว มีแหล่งน้ำเพียงพอในการอุปโภคบริโภคและการเกษตร มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง
๒. เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลผลิตสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับ ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง
๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม
๔. ประชาชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำ ประชาชนให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีความสงบเรียบร้อย สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบล มีรายได้ มีอาชีพ
๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากขึ้น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. พัฒนาศักยภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพ และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ และเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์โครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน
๒. พัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ท้องถิ่น

๑. ทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

เรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและการสงเคราะห์คุณภาพชีวิตแก่เด็ก เยาวชน สตรี
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน พัฒนาและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
๓. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนด้านสาธารณสุข สุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การท่องเที่ยว

สิ่งแวดล้อม

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการตลาด และยกระดับมาตรฐานการบริหารด้านการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

เสถียร

๑. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชนการป้องกันและแก้ไขปัญหา
๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๓. พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน และพาณิชย์กรรม
๒. ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำเพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม การขนส่งทางการเกษตร การท่องเที่ยวให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล
๒. จัดให้มีทางระบายน้ำและสาธารณูปโภคอื่น ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้มีความพร้อมและสามารถใช้งานได้
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงและเพียงพอ

๔. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และมุ่งพัฒนาสาธารณประโยชน์อื่น ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

๕. มุ่งประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ และองค์กรภาครัฐอื่น เพื่อรับการสนับสนุนการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนารายได้แก่ครัวเรือน เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในระดับฐานรากให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากอาชีพหลัก

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตร พัฒนาระบบการผลิตทางการเกษตร รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาผลผลิตควบคู่ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมีเพื่อลดต้นทุนการผลิตและฟื้นฟูสภาพดินน้ำ ลดปัญหาสภาพดินเสื่อมโทรม

๔. ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร เพื่อให้บริการข้อมูลและเทคนิคใหม่ ๆ ด้านการเกษตร เป็นการเพิ่มศักยภาพในการผลิตและพัฒนาอาชีพการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่

๕. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น การแปลงจากสิ่งที่มีคุณค่าให้เป็นมูลค่า เพื่อพัฒนารายได้ของชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. นโยบายด้านพัฒนาสังคม

๓.๑ การศึกษา

๓.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กระดับปฐมวัย และสร้างเสริมความรู้ให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่

๓.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่ และส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน เยาวชน

๓.๑.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน ให้มีแหล่งเรียนรู้ในตำบล และเป็นแหล่งให้บริการข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลด้านชุมชนและวิชาการแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

๓.๒ การส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี วัฒนธรรม และวันสำคัญทางศาสนา เพื่อการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีให้แก่รุ่นหลัง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีเดือนสิบ ประเพณีชักพระ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

๓.๒.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้และสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียนในพื้นที่

๓.๓ การจัดสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๓.๑ ส่งเสริมงานสวัสดิการชุมชนโดยการสนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์

๓.๓.๒ ส่งเสริมงานสังคมสงเคราะห์ชุมชนโดยการอบรมให้ความรู้ สร้างงาน สร้างโอกาส สร้างอาชีพให้กับคนยากจน ผู้ด้อยโอกาสให้มีความมั่นคง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓.๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยประสานหน่วยงานสาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก เพื่อให้ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลจากองค์กรภาครัฐและเอกชน ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓.๓.๔ ประสานงานและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและสร้างขวัญและกำลังใจแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ให้มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๓.๕ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความเข้าใจระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง

๓.๔ สาธารณสุข

๓.๔.๑ สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรค เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและได้รับความรู้ในเรื่องของโรคภัยต่าง ๆ และสามารถป้องกันตนเองได้

๓.๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วหน้า

๓.๔.๓ จัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพประชาชน โดยประสานบุคลากรสาธารณสุขโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔.๔ ส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้มีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการบริการสาธารณสุขมูลฐานระดับชุมชน

๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๕.๑ สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยและอุบัติเหตุ

๓.๕.๒ สนับสนุนศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ

๓.๕.๓ สนับสนุนกิจกรรมการณรงค์ด้านการจราจรเพื่อความปลอดภัยในการใช้เส้นทางและยานพาหนะโดยเฉพาะในช่วงเทศกาล

๓.๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตตำบล

๓.๖ การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๖.๑ สนับสนุนส่งเสริมและป้องกันปัญหายาเสพติดร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กำหนดผู้นำชุมชน ผู้นำหมู่บ้านและสถาบันครอบครัว เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดและให้โอกาสผู้เคยติดยาได้กลับมาใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้

๓.๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวอบอุ่นและเข้มแข็ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการลดปัญหาสังคมและเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีแก่บุคคลในครอบครัวและในท้องถิ่น

๓.๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการณรงค์ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดทั้งในระดับหมู่บ้านและตำบล

๓.๗ การกีฬาและนันทนาการ

๓.๗.๑ จัดการและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลน้ำหัก มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสุขภาพที่ดี

๓.๗.๒ จัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติดในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด

๓.๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมนักเรียน ประชาชนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างเครื่องช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชน

๔. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑.๑ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรชุมชนเชิงอนุรักษ์เพื่อสร้างจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายขบวนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๔.๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนและสถานที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อให้คนในชุมชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๒ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลพิษ

๔.๒.๑ ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและองค์กรภาครัฐอื่น ในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย มลพิษชุมชน รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรกล และสถานที่สำหรับใช้ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและบริการสาธารณะ

๔.๒.๒ ส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนแยกขยะก่อนทิ้ง โดยจัดให้มีบ่อฝังประจำครัวเรือนเพื่อลดปัญหาขยะในครัวเรือนและชุมชน

๕. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๑ การส่งเสริมการเมือง

๕.๑.๑ ส่งเสริมการเลือกตั้งทุกระดับ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิเลือกตั้งและร่วมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสภาเด็กและเยาวชน ให้เด็กได้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลน้ำหัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่เด็ก เยาวชน

๕.๑.๓ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำตำบลและหมู่บ้าน หอกระจายข่าว แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

๕.๒ การบริหาร

๕.๒.๑ บริหารองค์การและจัดบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และยึดหลักความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕.๒.๒ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเหมาะสม

๕.๒.๓ สร้างความร่วมมือและสนับสนุนช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อประสิทธิภาพในการประสานและการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ

๕.๒.๔ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมประชาคมภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เพื่อให้ประชาคมได้รับรู้และเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานของประชาคม

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

ผลการวิเคราะห์ตัวบุคลากรของ อบต.น้ำหัก มีดังนี้

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๗. บุคลากรในสังกัดมีจำนวนไม่มาก สามารถควบคุมดูแลได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย ๔. ระบบการจัดเก็บเอกสารยังไม่ดีพอ ทำให้การค้นหา ทำได้ยาก ๕. ขาดสาธารณูปโภค สาธารณูปการในบางพื้นที่ของหมู่บ้าน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. บุคลากรสามารถศึกษาต่อในระดับ ป.โท/ป.ตรี เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๖. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ภาระเบียดมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๔. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ให้บริการไม่ทั่วถึง ๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ การบริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ประเภทสามัญ) เป็นพื้นที่ติดต่อ และมีลักษณะการปฏิบัติงานภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก และการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
๑. ขนาดของ อปท.	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ มี.ย.๖๖)	๔,๔๖๙ คน ๑,๙๑๙ ครัวเรือน	๓,๘๖๐ คน ๑,๑๑๒ ครัวเรือน	๔,๑๒๘ คน ๑,๓๑๐ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณ	๓๐,๙๔๗,๔๐๐ บาท	๓๐,๙๑๘,๐๐๐ บาท	๓๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้</p> <p><u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๕ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๖ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน</p> <p><u>๒. กองคลัง อัตรากำลัง ๗ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน</p> <p><u>๓. กองช่าง อัตรากำลัง ๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน</p> <p><u>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน</p> <p><u>รวมทั้งสิ้น ๓๑ คน</u></p>	<p>โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้</p> <p><u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๒ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๑๑ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๖ คน -พ.จ้างทั่วไป ๔ คน</p> <p><u>๒. กองคลัง อัตรากำลัง ๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน</p> <p><u>๓. กองช่าง อัตรากำลัง ๗ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๒ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน</p> <p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน</p> <p><u>รวมทั้งสิ้น ๔๐ คน</u></p>	<p>โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด - คน แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้</p> <p><u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๕ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๘ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป ๘ คน</p> <p><u>๒. กองคลัง อัตรากำลัง ๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑ คน</p> <p><u>๓. กองช่าง อัตรากำลัง ๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑ คน</p> <p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน</p> <p><u>รวมทั้งสิ้น ๔๑ คน</u></p>

จากตารางการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามหน่วยงาน เป็นไปตามภารกิจและความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ปริมาณบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจที่มีอยู่และจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานบริการสาธารณสุข
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการโยธา
- งานสาธารณูปโภค

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล</p>
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.)</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.)</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

โดยมีการคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน คือ

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต.

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
- แม่บ้าน	จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม	จำนวน ๑ อัตรา
๒. กองคลัง	
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๕ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน - อัตรา
๓. กองช่าง	
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน - อัตรา
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ

สำนักปลัด

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน - อัตรา ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้	
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
- แม่บ้าน	จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม	จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน คงกำหนดตำแหน่งเดิมในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงาน ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำล้างปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง งานการเจ้าหน้าที่ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กรอบอัตรากำล้างปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรอบอัตรากำล้างปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน - อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันไม่มีกรอบอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบลในงานนี้ ปัจจุบัน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มี นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบ จึงได้กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานสาธารณสุข กรอบอัตรากำล้างปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง งานบริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาชุมชน กรอบอัตรากำล้างปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง งานพัฒนาชุมชน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๓ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน คงกำหนดตำแหน่งเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงาน ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา

กองคลัง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานการเงินและบัญชี ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนารายได้ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานพัฒนารายได้ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

กองช่าง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน คงกำหนดตำแหน่งเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงาน ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : งานการโยธา กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานการโยธา ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณูปโภค กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานประปา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานประสาธาณูปโภค ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ : งานตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๑	๓๙	๓๙	๓๙	+๘	-	-	

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในขงาระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าถึงคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๕,๑๖๐	๕๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
สำนักปลัด อบต.																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๘๘๐	๒๑๘,๔๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๕,๑๖๐	๕๙๕,๕๒๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๓,๒๒๐	
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๘๐	๒๔๙,๒๘๐	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่าง
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๒	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจาก
๑๐	ครู (นางจุรีรัตน์ ทองยวน)	ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน
๑๑	ครู (นางลดาวัลย์ ประจงกิจ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน
๑๒	ครู (นางสาวชนิดา วิจารณ์)	ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๐๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๒๗๙,๒๔๐	๒๙๐,๕๒๐	๓๐๒,๑๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	๒๒๑,๐๘๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๓๒๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๗	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ๑
๑๙	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่าง
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๒๒,๖๔๐	๕๓๕,๗๒๐	๕๔๘,๙๒๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๒๓๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากาลังคนเต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	
	กองช่าง																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๕๑๖,๔๖๐	ว่าง
๓๐	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๓๒	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๔๖,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๖๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	รวม		๓๙	๑๙	๗,๕๓๕,๗๕๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๘	-	-	๑,๑๗๔,๒๖๐	๒๗๓,๗๕๐	๒๘๖,๓๐๐	๘,๙๓๕,๐๐๐	๙,๑๙๙,๗๕๐	๙,๔๗๐,๐๕๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๓๔๐,๑๐๐	๑,๓๗๙,๖๒๕	๑,๔๒๐,๕๒๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๒๗๕,๑๐๐	๑๐,๕๗๙,๓๗๕	๑๐,๘๙๐,๕๗๕	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ															๓๑.๖๒	๓๑.๐๑	๓๐.๔๐	

หมายเหตุ

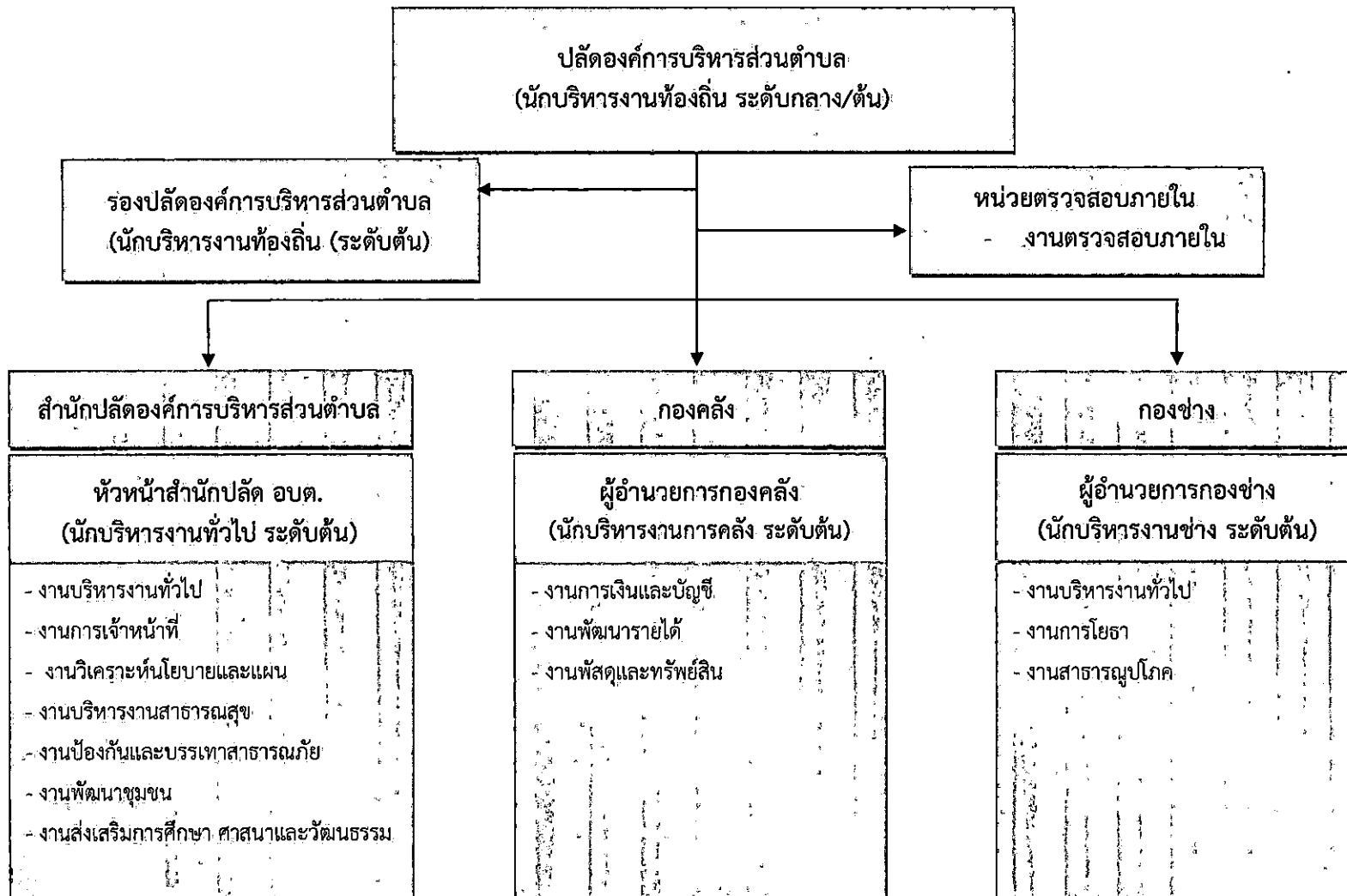
ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาหุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

ฐานในการคำนวณ ปี ๒๕๖๗ = ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๐,๙๔๗,๕๐๐ X ๕%) + ๓๐,๙๔๗,๕๐๐ = ๓๒,๔๙๔,๓๗๐

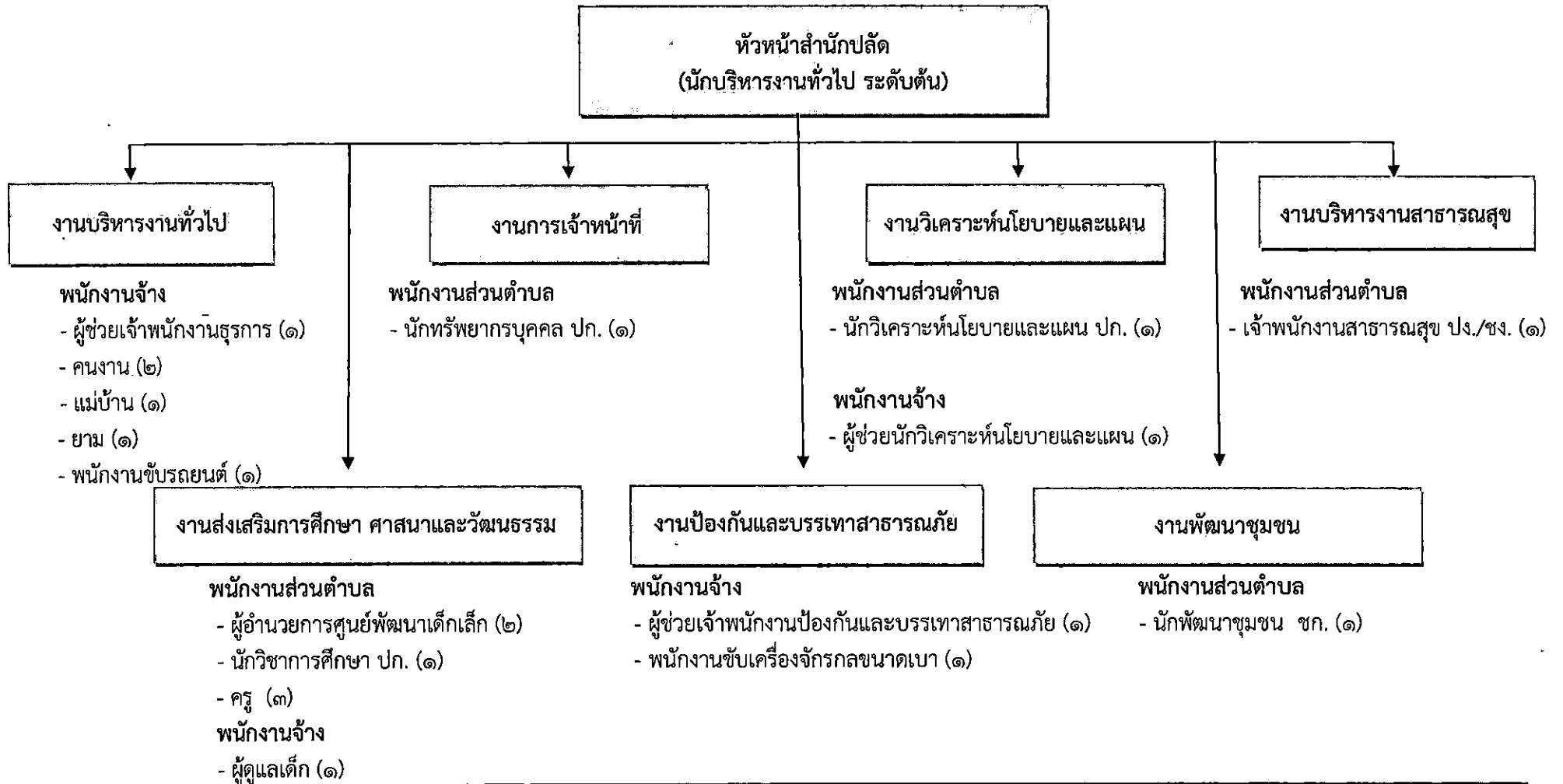
ฐานในการคำนวณ ปี ๒๕๖๘ = ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๒,๔๙๔,๓๗๐ X ๕%) + ๓๒,๔๙๔,๓๗๐ = ๓๔,๑๑๙,๕๐๐

ฐานในการคำนวณ ปี ๒๕๖๙ = ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๔,๑๑๙,๕๐๐ X ๕%) + ๓๔,๑๑๙,๕๐๐ = ๓๕,๘๒๕,๔๗๕

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

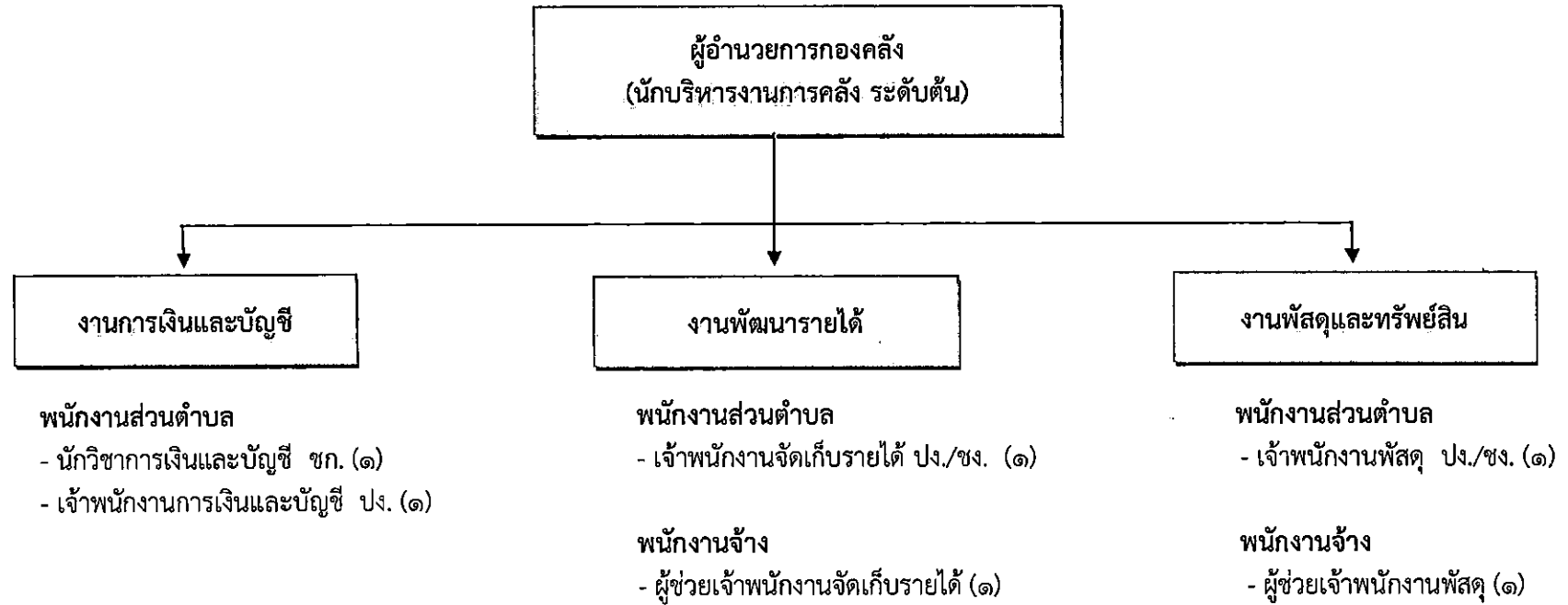


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



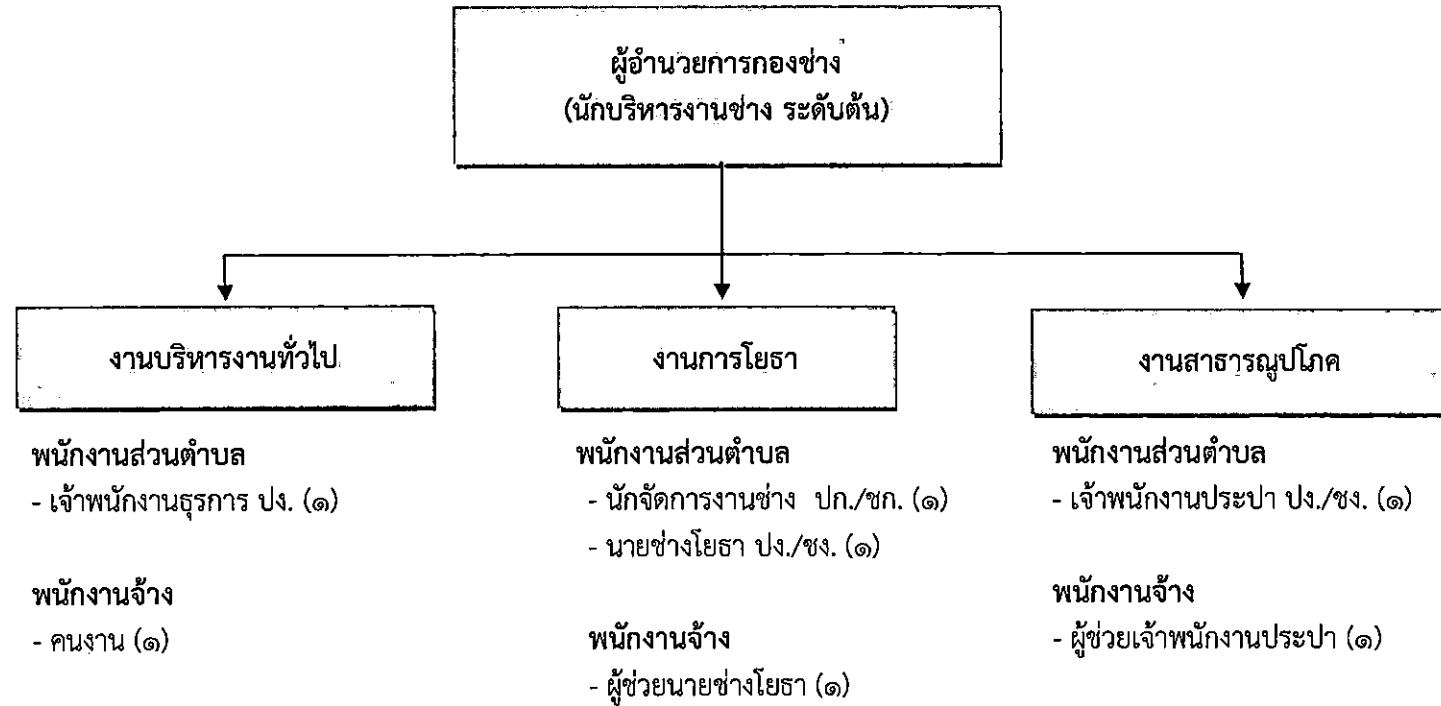
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการ ศพด.	ผู้ดูแล เด็ก	ครู					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	๒	๑	๓	-	๓	๑	๕	๒๑

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อปต.		พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้ดูแลเด็ก	ครู					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้ดูแลเด็ก	ครู					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	-	๑	๘

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	-	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่าง
๒	นางสาวปรวิรัตน์ บัวสกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน) ๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒) ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒) - (๓,๕๐๐X๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ ๔๘๔,๓๒๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๔	นายวราเทพ แก้วถาวร งานอาคารเจ้าหน้าที่	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๕	นางสาวจุฬามาศ เพ็ชรรมณี งานพัฒนาชุมชน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นายกิตติพล รัชตะวณิชย์ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๒,๓๒๐	-	-	๔๕๒,๓๒๐
๗	นางสาวรังษิมา พัฒนราช งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาและภาษาไทยประยุกต์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นางจรีรัตน์ ทองยวน	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๓-๐๘๕	ครู	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๓-๐๘๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางสาวชนิดา วิจารณ์	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๓-๐๘๖	ครู	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๓-๐๘๖	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางลดาวัลย์ ประจงค์ งานบริหารงานสาธารณสุข	ศศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๓-๐๘๗	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๓-๐๘๗	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวศุภาทิพย์ เกตุยงกลม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๘,๔๔๐ (๒๒,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๔๔๐
๑๓	นางสาวกมลธร วิเชียรพร งานป้องกันและบรรเทา ภัย	ปวส.การบัญชี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๖,๓๒๐ (๑๖,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๓๒๐
๑๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๑๑๒,๘๐๐
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายปฐมพร เทพวิชิต	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวดวงกมล มุกรัตนา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสรายุทธ์ ไกรวงศ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๑๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง ๔๔๕,๖๐๐
๑๙	นางสาวเรวดี คงจิตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๐๘,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๐	นางสาวเดือนใจ คล้ายโสม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๗๓,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐x๑๒)	-	-	๒๗๓,๑๒๐
๒๑	นางสาวพัฒนาพร ทรัพย์สิน -ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๒๕๗,๙๐๐
๒๒	นางสาวพัฒนาพร ทรัพย์สิน -ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นางสาวลลดา เพชรคลังสวน งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้	บริหารธุรกิจบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวจันทร์ติมา ภิรอด งานพัฒนารายได้	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๖	นางสาวโยธยา -ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง ๔๓๕,๖๐๐
๒๗	นางสาวโยธยา -ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นางสาวโยธยา งานสาธารณสุขโรค -ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๒๕๗,๙๐๐
๒๙	นางสาวโยธยา งานบริหารงานทั่วไป -ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๒๕๗,๙๐๐
๓๐	นายพงษ์ธาริน สุวรรณชนะ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	จรรยาโยธา -ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๖๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๑๕๖,๖๔๐
๓๒	งานสารวัตรภูมิภาค นายโกเมธ กาญจนประทุม	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	งานบริหารงานทั่วไป -	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๔	งานตรวจสอบภายใน -ว่าง-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๕๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย