ส่วนที่ ๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต .จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุมจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัยได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม เป็นประธานคณะกรรมการฯ ได้เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แก่ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ย้อนหลัง ๓ ปี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปีงบประมาณ	ตั้งไว้	เบิกจ่าย	ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๕๗	๒๐,๑๐๙,๑๕๗.๐๖	๑๙,๐๔๖,๘๘๘.๕๐	๙๔.๗๒%	
๒๕๕๘	๒๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๗,๘๘๕,๕๕๐.๓๕	๘๑.๓๐%	
๒๕๕๙	๒๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๘๓๙,๓๒๔.๐๖	๗๒%	

ปลัด

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา	-	-	-	-	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา	-	-	-	-	-

สำนักปลัด

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชียวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา - นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา - นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา	- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วย จพง. ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	-	-

กองคลัง

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชียวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา	-	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๒ อัตรา - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑อัตรา	-	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา	-	-

กองช่าง

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชียวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา	-	- นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	-	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชียวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา - ครู คศ..๑ จำนวน ๒ อัตรา	-	-	- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชียวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	-	-	-	-	-

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีกรพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม กับ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑ ๑
สำนักปลัด		**สำนักปลัด**	
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการ ระดับต้น	๑	๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการ ระดับต้น	๑
๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑(ว่าง)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑(ขอกำหนดเพิ่ม)
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑(ว่าง)	๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชง.)	๑
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชง.)	๑(ว่าง)	๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑(ว่าง)	๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑
๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑(ว่าง)	๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
พนักงานจ้างทั่วไป		๑๑. คนงานทั่วไป	๒
๑๑. นักการภารโรง	๑	๑๒. คนสวน	๑
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓. นักการภารโรง	๑
๑๓. คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑๔. ยาม	๑
		๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑
รวม	**๑๓**	**รวม**	**๑๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง
กองคลัง		**กองคลัง**	
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑ (ว่าง)	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑(ว่าง)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชง.)	๑(ว่าง)	๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑
๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองคลัง)	๑ (ขอกำหนดเพิ่ม)		
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ (ขอกำหนดเพิ่ม)		
รวม	**๘**	**รวม**	**๖**
กองช่าง		**กองช่าง**	
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**	
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๔. ผู้ช่วยช่างโยธา	๑
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๕. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๖. คนงานสูบน้ำ	๑ (ขอกำหนดเพิ่ม)		
รวม	**๖**	**รวม**	**๕**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น ๒. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ๓. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	**๑ (ว่าง)** **๑** ๑ (ขอกำหนดเพิ่ม)	**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** ๓. คนงานทั่วไป	**๑** **๑ (ว่าง)** **๑**
รวม	**๓**	**รวม**	**๓**
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ว่าง) ๒ ๑ ๑ ๑	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๔. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑ ๑ ๑ ๑ ๒
รวม	**๖**	**รวม**	**๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง
หน่วยตรวจสอบภายใน **๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ**	**๑**	**กองส่งเสริมการเกษตร** ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	**๑ (ว่าง)** **๑**
รวม	**๑**	**รวม**	**๒**
รวมทั้งสิ้น	**๓๖**	**รวมทั้งสิ้น**	**๓๘**

เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี			
งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลน้ำขุม		**งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ**	
ปี พ.ศ.๒๕๖๑	๓๖,๒๐๐,๐๐๐	ปี พ.ศ.๒๕๖๑	๒๕,๖๐๙,๕๙๕
ปี พ.ศ.๒๕๖๒	๓๘,๐๑๐,๐๐๐	ปี พ.ศ.๒๕๖๒	๒๖,๘๙๐,๐๗๕
ปี พ.ศ.๒๕๖๓	๓๙,๙๑๐,๐๐๐	ปี พ.ศ.๒๕๖๓	๒๘,๒๓๔,๕๗๙

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การคมนาคม ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง มีฝุ่นมาก ประชาชนต้องการที่จะพัฒนาให้เป็นถนนลาดยางในสายหลักของตำบล และถนนคอนกรีตในถนนสายในหมู่บ้าน

(๒) น้ำประปามาตรฐานไม่มีครบทุกหมู่บ้าน

(๓) ไม่มีระบบระบายน้ำเสียออกจากหมู่บ้าน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขาดระบบชลประทานในการทำการเกษตร

(๒) ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ต้องการอาชีพเสริมของประชาชน

(๓) ประชาชนมีทุนในการสร้างอาชีพไม่เพียงพอ

(๔) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ หรือสหกรณ์

(๕) ขาดการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตร

๔.๓ ปัญหาสังคมและการศึกษา

(๑) ประชาชนที่ยากจนต้องการให้บุตรหลานได้เรียนหนังสือ

(๒) ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

(๓) กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดค่านิยมที่ไม่เหมาะสม เช่น เศรษฐกิจทุนนิยมที่เน้นการบริโภค ทำให้เกิดค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อระบบเศรษฐกิจในชนบท

(๔) ปัญหาเด็กและเยาวชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การเลือกตั้ง ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิใช้เสียงในการเลือกผู้แทนของตนเอง

(๓) บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาน้ำเสียจากการใช้สารเคมีทำการเกษตร

(๒) ลำคลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดปี

(๓) พื้นที่สีเขียวมีน้อย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร สภาพปัญหาของตำบล เป็นภารกิจที่กฎหมายได้มอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยได้แบ่งแยกภารกิจอำนาจหน้าที่ เป็นดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะประโยชน์ของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๕) ส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒๕))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๕.๘ ด้านสาธารณสุข

(๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และวิธีป้องกันเกี่ยวกับโรคติดต่อ

(๒) ปัญหาสารพิษปนเปื้อนในอาหารและผลผลิตทางการเกษตร

(๓) ปัญหาการบริการด้านสุขภาพผู้สูงอายุ คนพิการ ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

(๔) ปัญหาโรคติดต่อตามช่วงฤดูกาล

<u>หมายเหตุ</u> มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม โดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร</u>

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ความมั่นคง

๖) ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย และประกอบกับอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ และกลไกสนับสนุนให้การดำเนินยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านให้สัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐)ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาค

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ</u>

๑) พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความยั่งยืน มีธุรกิจต่อเนื่องกับการท่องเที่ยว บริการสุขภาพและการศึกษาที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

๒) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มภายใต้แนวคิดเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ ควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๓) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คืนความอุดมสมบูรณ์สร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของภาคเหนือที่เร็วกว่าระดับประเทศ ๑๐ ปี

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

<u>แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑</u> (จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดตาก)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสี่แยกอินโดจีน และอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์วัฒนธรรม กีฬาและสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัด

<u>แผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการให้มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็งปลอดภัยและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุโขทัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการศึกษา และสุขภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและสืบสานศาสนาวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม

๒.๑ วิสัยทัศน์

"การคมนาคมสะดวก คุณภาพชีวิตดี มีความรู้คู่คุณธรรม แหล่งน้ำพอเพียง สุขภาพดีถ้วนหน้า"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

๒) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

๓) ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ เป้าประสงค์

๑) ก่อสร้าง และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้เป็นโครงข่ายเชื่อมโยงถึงกัน และใช้ได้ทุกฤดูกาล

๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๓) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ และส่งเสริมอาชีพเดิมให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔) ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม สงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ ส่งเสริมสุขภาพ และพลานามัย สร้างสนามกีฬาอเนกประสงค์ และสวนสุขภาพ

๕) ดูแลทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ต่างๆ

๖) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับการจ้างโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อทักท้วง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยมระบายน้ำ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปา ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์สาธารณะ

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย
๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	ส่งเสริมการผลิตของเกษตรกร เช่น จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมอาชีพหลัก ส่งเสริมการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับชุมชน/หมู่บ้าน ประชาชนมีความกินดีอยู่ดีจากการประกอบอาชีพที่มั่นคง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	โครงการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม เช่น ส่งเสริมงานประเพณีและวัฒนธรรม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาด การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์การส่งเสริมการศึกษาก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา การศึกษานอกระบบ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การพัฒนาระบบจราจร การก่อสร้างลานกีฬา สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมของชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารท้องถิ่น การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ดำเนินการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ต่างๆ และกำจัดขยะของหมู่บ้าน/ชุมชน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

<u>กลยุทธ์</u>

๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยมระบายน้ำ

๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปา

๓) ก่อสร้าง และปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔) การขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

<u>กลยุทธ์</u>

๑) ส่งเสริมการผลิตของเกษตรกร

๒) ส่งเสริมโครงการเศรษฐกิจชุมชน และการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

<u>กลยุทธ์</u>

๑) ส่งเสริมงานประเพณี และวัฒนธรรม
๒) การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ และโรคระบาด
๓) การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
๔) การส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา
๕) การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
๖) การป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗) การพัฒนาระบบจราจร ป้ายจราจร และที่พักสายตรวจ
๘) การก่อสร้างลานกีฬา สวนสุขภาพ และจัดหาอุปกรณ์กีฬา
๙) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ในการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

<u>กลยุทธ์</u>

๑) การส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารท้องถิ่น
๒) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

<u>กลยุทธ์</u>

๑) การเสริมสร้างการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ต่างๆ
๒) การกำจัดขยะของหมู่บ้าน/ชุมชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม

<u>จุดแข็ง *(Strength)*</u>

๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับที่มีความพร้อมจะดำเนินการตามนโยบาย
๒) มีการพัฒนาบุคลากรโดยต่อเนื่องทุกปี
๓) มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
๔) มีระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กร

๕) เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำการเกษตร
๖) มีเส้นทางคมนาคมติดต่ออำเภอ จังหวัดใกล้เคียงได้หลายเส้นทาง

<u>จุดอ่อน (*Weakness*)</u>

๑) รายได้มีจำนวนจำกัด แต่ความต้องการใช้งบประมาณมีสูง
๒) รายได้ที่จัดเก็บเอง และที่รัฐบาลจัดสรรให้น้อย
๓) กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง บางอย่างเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
๔) แหล่งน้ำเพื่อการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ ซึ่งประชาชนซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

<u>โอกาส *(Opportunity)*</u>

๑) ได้รับความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒) มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพิ่มมูลค่าของสินค้า และขยายตลาดเพื่อการกระจายสินค้า
๓) มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่เข้มแข็ง และเป็นเอกลักษณ์
๔) ประชาชนมีค่านิยมใฝ่เรียนรู้
๕) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

<u>อุปสรรค *(Threats)*</u>

๑) ขาดระบบชลประทาน
๒) ปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาดและสุขอนามัย
๓) เส้นทางคมนาคมเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวกและไม่ปลอดภัย
๔) เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีราคาแพง และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการทำงาน
๕) กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดค่านิยมที่ไม่เหมาะสม เช่น
   - เศรษฐกิจทุนนิยมที่เน้นการบริโภค ทำให้เกิดค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อระบบเศรษฐกิจในชนบท

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต.เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- การเพิ่มขึ้น หรือลดลงของการจัดสรรงบประมาณให้ อปท.

๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือ การรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนิเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และมีผลเป็นรูปธรรม ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะทำให้ AEC เป็นไปคือ

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

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอาชีพของประชาชนในพื้นที่ให้มีการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ไม่ว่าจะเป็นสินค้าเกษตร สินค้าประมง เพื่อพัฒนาให้เป็นสินค้าส่งออกที่มีคุณภาพ เป็นการขยายการตลาดให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๓) ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานที่มีศักยภาพในการทำงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงศักยภาพของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานสากลได้ ซึ่งในขณะเดียวกันก็มีผลในเชิงลบ ความสามารถภาษาอังกฤษที่ต่ำกว่าทำให้เกิดความเสียเปรียบในด้านการแข่งขันการหางานทำ และด้านอื่นๆ ภาคบริการของไทย เช่น การศึกษา การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอาจได้รับผลกระทบจากประเทศที่มีการลงทุนสูงกว่า ปัญหาด้านสาธารณสุขในเรื่องโรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นโรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัด และโรคอื่นๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืช และโรคระบาดสัตว์

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจมีความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในเรื่องการอนุญาต อนุมัติต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารกับผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติได้

๕) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว หรือนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาทำงาน หรือท่องเที่ยวในประเทศไทย ทำให้จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย มลพิษต่างๆ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร กิจการสหกรณ์ และการประกอบอาชีพของราษฎร
๓. ดูแลคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุขของประชาชน
๔. พัฒนาการเมืองการบริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. อนุรักษ์ และสืบสานประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม กำหนดภารกิจด้านการพัฒนา การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต การเมืองการบริหาร การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี ให้เป็นงานอยู่ในสำนักปลัดฯ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ให้เป็นงานอยู่ในกองคลัง และงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคารให้เป็นงานในกองช่าง งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค งานบริหารสาธารณสุข ให้เป็นงานอยู่ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน ให้เป็นงานอยู่ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๒. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	**๒. <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>**	
๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๒.๒ งานบริหารทั่วไป	๒.๒ งานบริหารทั่วไป	
(๑) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	(๑) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
(๒) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน	(๒) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน	ให้สถ.สอบฯ
(๓) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
(๔) พนักงานขับรถยนต์	(๔) พนักงานขับรถยนต์	
(๕) นักการภารโรง	(๕) นักการภารโรง	
(๖) คนงานสูบน้ำ(บ้านน้ำขุม)	(๖) คนงานสูบน้ำ(บ้านน้ำขุม)	
๒.๓ งานนโยบายและแผน	๒.๓ งานนโยบายและแผน	
(๑) นักที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	(๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
(๒) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(๒) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
(๑) เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน)	(๑) เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน)	
๒.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	(ว่างเดิม)
(๑) นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	(๑) นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ – ชำนาญการ	
(๒) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(๒) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(ว่าง)
๓. <u>กองคลัง</u>	**๓. <u>กองคลัง</u>**	(ว่าง)
๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง	๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ให้สถ.สอบฯ
๓.๒ งานการเงิน	๓.๒ งานการเงิน	
(๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	(๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน	ให้สถ.สอบฯ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานบัญชี	๓.๓ งานบัญชี	
(๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน	(๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	
๓.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
(๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	(๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	
(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ภารกิจ	
๓.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
(๑) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	(๑) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	
	(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	กำหนดเพิ่ม
	๓.๖ งานบริหารทั่วไป	
	(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กำหนดเพิ่ม
๔. <u>กองช่าง</u>	**๔. <u>กองช่าง</u>**	
๔.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๔.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	
๔.๒ งานบริหารทั่วไป	๔.๒ งานบริหารทั่วไป	
(๑) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	(๑) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	
๔.๓ งานก่อสร้าง/ออกแบบและควบคุมอาคาร	(๒) คนงานสูบน้ำ(บ้านบัวเจริญ)	กำหนดเพิ่ม
(๑) นายช่างโยธาชำนาญงาน	๔.๓ งานก่อสร้าง/ออกแบบและควบคุมอาคาร	
(๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๔.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	(๑) นายช่างโยธาชำนาญงาน	
๔.๕ งานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	(๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
(๑) ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๔.๕ งานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	
	(๑) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๕. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>	**๕. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>**	
๕.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๕.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	สถ.สอบฯ
๕.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๕.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
(๑) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	(๑) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	
	(๒) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	กำหนดเพิ่ม
๖. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	**๖. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>**	
๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	สถ.สอบฯ
๖.๒ งานบริหารการศึกษา	๖.๒ งานบริหารการศึกษา	
(๑) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	(๑) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	
(๒) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ค.ศ. ๑	(๒) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ค.ศ. ๑	
(๓) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ค.ศ. ๑	(๓) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ค.ศ. ๑	
(๔) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	(๔) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	
(๕) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(๕) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	
(๖) ผู้ดูแลเด็ก	(๖) ผู้ดูแลเด็ก	
๗. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	**๗. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>**	
(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุมได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง								
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น								
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**สถ.สอบฯ**
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							-	
๑๑	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานสูบน้ำ(บ้านน้ำขุม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๔	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**สถ.สอบฯ**
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**สถ.สอบฯ**
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง</u>								
๒๒	นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๗	คนงานสูบน้ำ(บ้านบัวเจริญ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
๒๘	นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สถ.สอบฯ
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๓๑	นักบริหารงานศึกษาระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สถ.สอบฯ
๓๒	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบกรมฯ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมฯ
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๔	๓๘	๓๘	๓๘	+๔	-	-	

ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง
ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.	๑๑,๘๓๗	๐.๑๔	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๘,๑๗๕	๐.๑๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๕๐	๐.๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๔๐๘	๐.๐๐	
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๘๕	๐.๐๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๘,๗๖๗	๐.๑๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	๔๘๑	๐.๐๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘,๗๖๗	๐.๑๑	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๑๑	นักการภารโรง	๓,๖๓๐	๐.๐๔	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑,๕๕๒	๐.๐๒	
๑๓	คนงานสูบน้ำ	๔,๗๙๕	๐.๐๖	

ส่วนราชการ กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๓,๕๔๘	๐.๓๓	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๙,๐๗๐	๐.๒๓	๒ อัตรา
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๕,๗๕๔	๐.๓๑	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓,๕๐๗	๐.๐๔	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	

ส่วนราชการ กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๒,๓๙๓	๐.๐๓	
๒	นายช่างโยธา	๕๕๐	๐.๐๐	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒,๘๓๔	๐.๐๓	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑,๐๙๔	๐.๐๑	

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๓,๗๒๐	๐.๐๔	
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๓,๖๖๒	๐.๐๔	
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านคลองต่าง	๒๔๓,๑๐๐	๒.๘๖	
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านคลองต่าง	๕,๑๑๘	๐.๐๖	
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านคลองต่าง	๕,๑๑๘	๐.๐๖	
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.คลอง	๕,๑๑๘	๐.๐๖	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑,๖๑๖	๐.๐๒	
๖	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.คลองต่าง	-	-	

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘,๑๑๖	๐.๑๐	
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๕,๗๔๓	๐.๐๗	

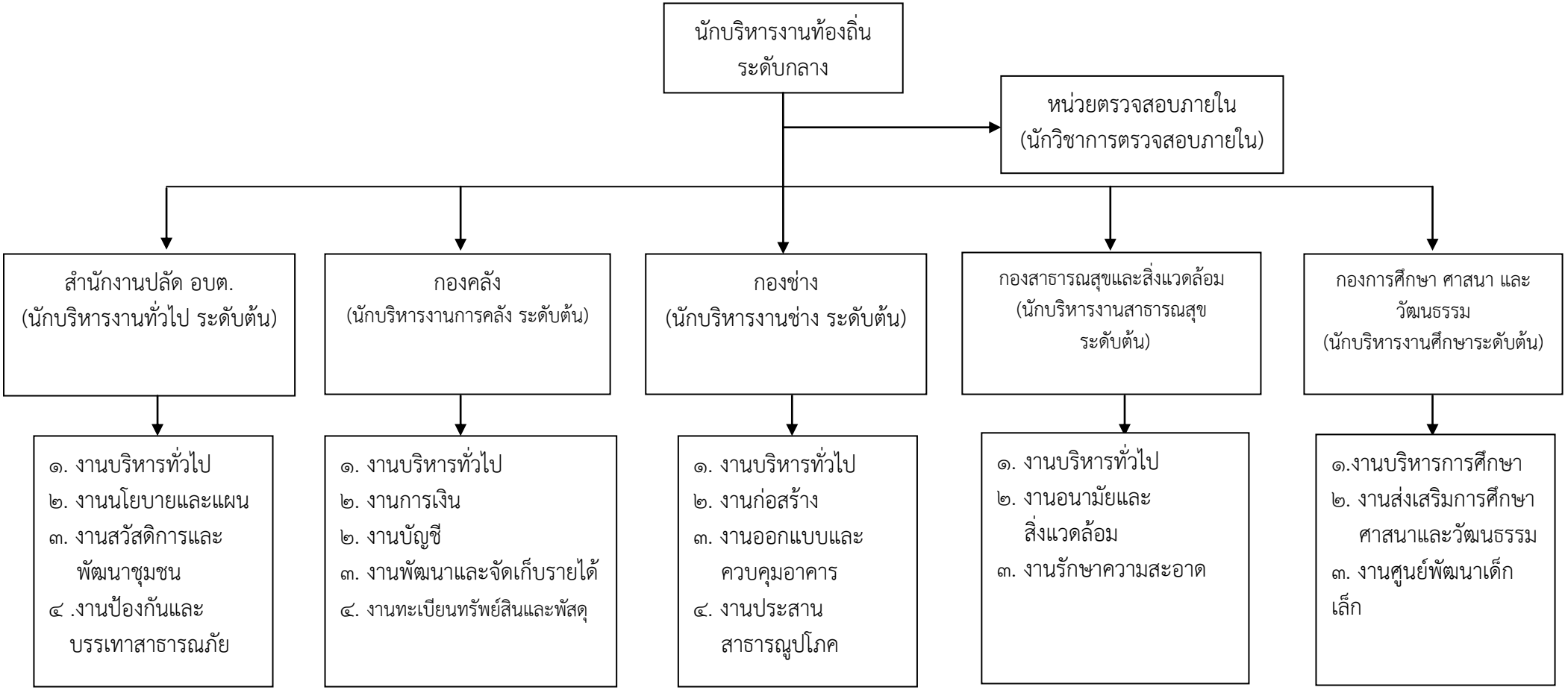
ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒,๙๗๐	๐.๐๔	

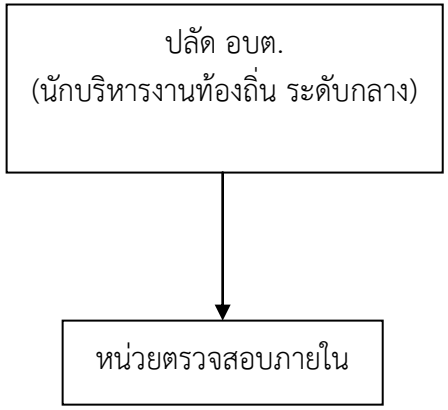
ส่วนที่ ๔

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

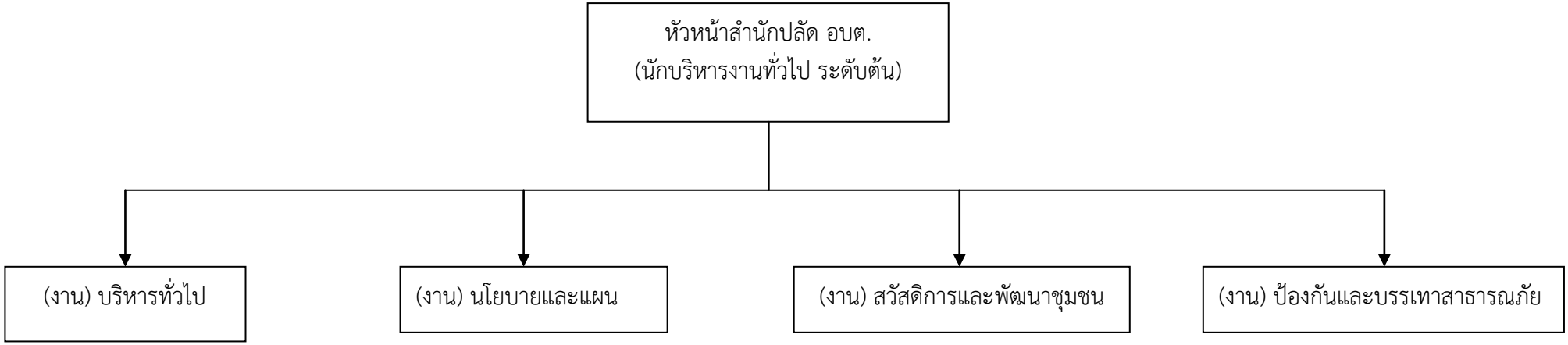


โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล



- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



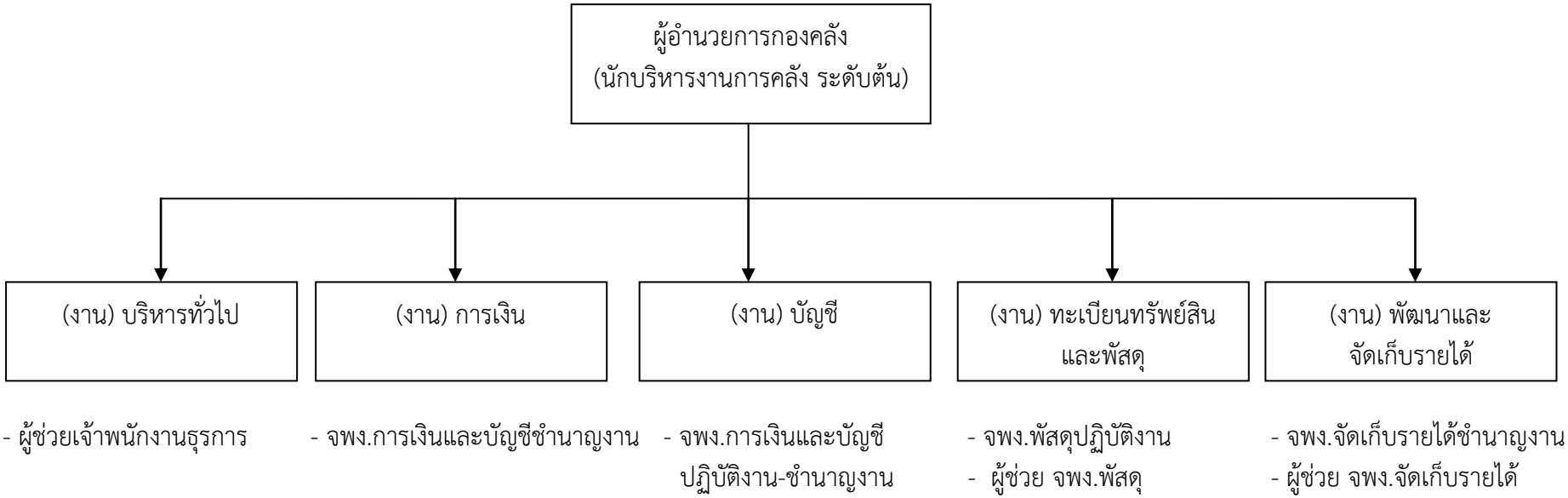
-นักทรัพยากรบุคลปฏิบัติการ
-เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
-พนักงานขับรถยนต์
-นักการภารโรง
- คนงานสูบน้ำ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ -
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

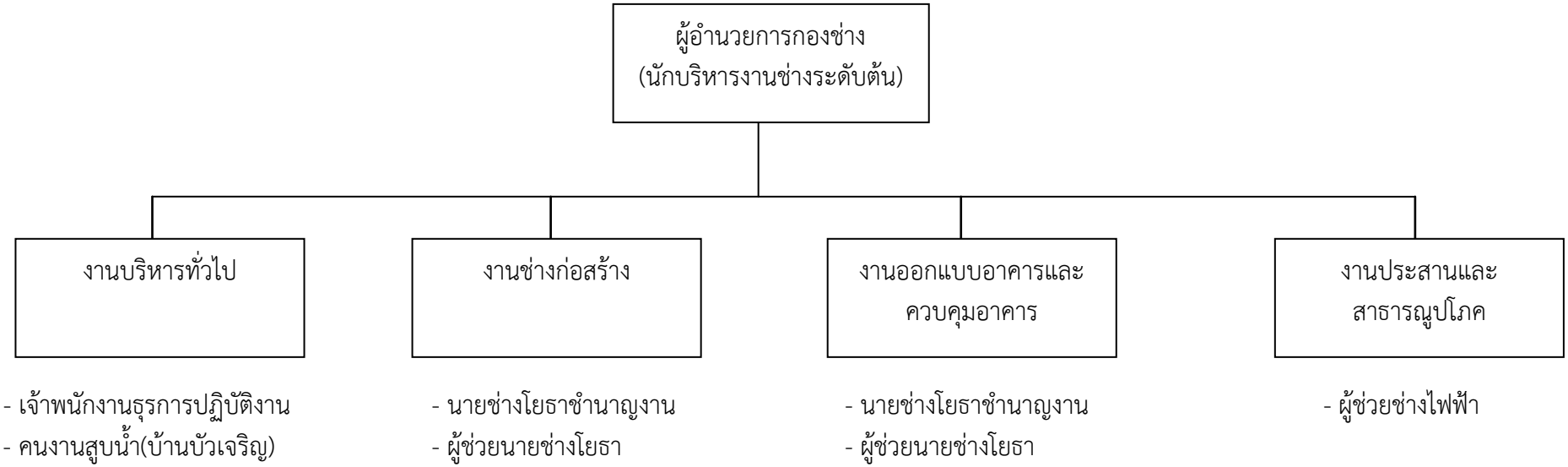
นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน)

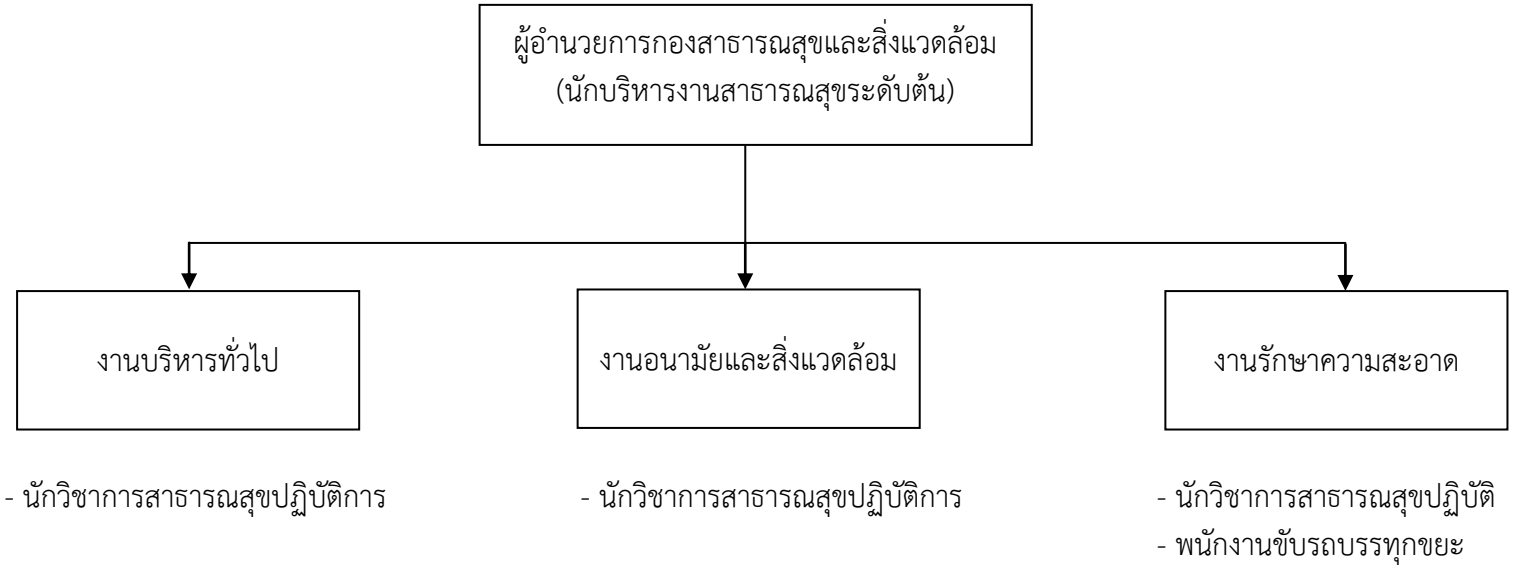
โครงสร้างของกองคลัง



โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๓๘ คน (ตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง) โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการ ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>กองคลัง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมเงิน สถิติ เงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

<u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อมแซม และจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรึกษาซ่อมแซม วัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนด้านสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่ ฝึกอบรม งานจัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยประสานแผนกับ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อนุบาลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การเตรียมการถ่ายโอนโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ การจัดกิจกรรมพัฒนาเยาวชน รวบรวมผลงานการมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่ส่วนราชการสังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน คือ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้ง ภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมศักดิ์ สมใจเพ็ง	ป.โท	๖๕ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๕ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
๒	น.ส.เพลินพิศ หล่อประดิษฐ์	ป.โท	๖๕ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๖๕ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๓	น.ส.รุ่งรัฐ พละทรัพย์	ป.โท	๖๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	
๔	น.ส.เพชรัตน์ หินสอน	-	๖๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๕	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๖	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๘	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๓๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๖๕ ๓ ๓๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙	นางสาวสายันต์ รังสรรค์	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายอดิศร สร้อยสุวรรณ์	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายรัชภูมิ ไชยอิ่นคำ	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	
๑๒	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๓	นายดำรงค์ บดีรัฐ	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๕ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๑๔	นายมนตรี ฤกษ์พิชัย	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นางสาวอารีย์ ช่างสนิท	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๕ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๕ ๓ ๐๕ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	
๑๖	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผ.อ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๕ ๓ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผ.อ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๗	นางโยษิตา ไชยอิ่นคำ	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๘	ว่าง	-	๖๕ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๖๕ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นางสาวปรารถนา ชมชื่น	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๐๘ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๐๘ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นางสุนทร นำโพธิ์เจริญพร	ป.ตรี	๖๔-๒-๐๐๘๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๖๔-๒-๐๐๘๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	(งบกรมฯ)
๒๑	นางสมพิศ ชาวดง	ป.ตรี	๖๔-๒-๐๒๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๖๔-๒-๐๒๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	(งบกรมฯ)
๒๒	นางสายหยุด น้อยปาน	ป.ตรี	๖๔-๒-๐๓๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๖๔-๒-๐๓๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(งบกรมฯ)
๒๓	นายณรงค์ สายเปลี่ยน	ป.ตรี	๖๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	
๒๔	นางสาวกชกร จันทร์สุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๒๕	ว่าง		-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-ว่าง-
๒๖	นางสาวเกศินี ขวัญมุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๒๗	นางกิตติยา ดีวัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓,๔๒๐ (๒๘๕x๑๒)	
๒๘	นายศักดิ์ชัย สีนาค	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๒๙	นายฐิติวัฒน์ ท่าน้ำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๒๔๐ (๑๑,๕๒๐x๑๒)	-	๒๑,๑๘๐ (๑,๗๖๕x๑๒)	
๓๐	นางวัชรีย์ภรณ์ เสมอใจ	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	น.ส.ปาริชาติ สร้อยสุวรรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	-	-	งบกรมฯ
๓๒	นายบุญยืน สร้อยสุวรรณ	ป.๖	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๓๓	นายวิชาญ คงคา	ม.๓	-	คนงานสูบน้ำ	ทั่วไป	-	คนงานสูบน้ำ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๓๔	นายพเนตร์ อิ่มเพ็ง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๓๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ				กำหนดเพิ่ม
๓๖	ว่าง	-	-		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ				กำหนดเพิ่ม
๓๗	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ				กำหนดเพิ่ม
๓๘	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานสูบน้ำ(บ้านบัวเจริญ)	ภารกิจ				กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยทุกตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตรในแต่ละปี ดังนี้

(๑) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) การพัฒนาด้านการบริหาร

(๕) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง แสดงความประสงค์ในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีการจัดการพัฒนา โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารือ วิธีอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม จัดทำงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่าย และจัดประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

(๑)พึงดำรงตนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

(๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

(๓) พึงบริหารด้วยความสะอาด สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

(๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

(๕) พึงพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

(๖) พึงนำหลักธรรม “ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ” มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ คือ การให้รักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยน ความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทน การปฏิบัติงานไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

(๗) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนให้มากที่สุด

(๘) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายและสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๙) พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อประชาชนและสังคม

(๑๐) พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

(๑๑) พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของงานโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

(๑๒) พึงปฏิบัติตนต่อผู้มาร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย สร้างความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๑๔. การกำหนดสมรรถนะหลัก

<u>ผู้ปฏิบัติ</u>

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

๒. การบริการที่ดี

ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงาน

ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๕. การทำงานเป็นทีม

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

<u>ผู้บริหาร</u>

๑. มีสภาวะการเป็นผู้นำ

ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

๒. มีวิสัยทัศน์

ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

๓. มีการวางกลยุทธ์ในการทำงาน

ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

๔. มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

๕. การควบคุมตนเอง

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน

ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้

๑๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพซึ่งได้สรุปไว้ดังนี้

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

๑๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Pracities) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนา หรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

****