

คำนำ

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม โดยอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเลย) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม

ส่วนที่ ๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓. อ้างถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล และ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๐/๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ

ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ คืออะไร

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีการให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

ประเทศไทย ๔.๐ คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคแรก ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๑.๐” เน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู หมา กา ไก่ เป็นต้น ยุคสอง ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๒.๐” เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขาย รองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และปัจจุบัน (๒๕๕๙) จัดอยู่ในยุคที่สาม ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๓.๐” เป็นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ถังน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น แต่ไทยในยุค ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลางอยู่อย่างนี้ไม่ได้ ต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศ จึงเป็นเหตุให้นำไปสู่ยุคที่สี่ ให้รหัสใหม่ว่า “ประเทศไทย ๔.๐” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดยวางเป้าหมายให้เกิดภายใน ๕ - ๖ ปีนี้ คล้ายๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือประเทศเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy”

ไทยแลนด์ ๔.๐ มีลักษณะอย่างไร “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value – Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น “ประเทศไทย ๔.๐” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาเรื่องใดบ้าง เพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สปา เป็นต้น

๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

โดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศภายใต้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในและระดับโลก

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น โดยอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามกรอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม

๒.๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๓

ขอบเขตแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ท่ายู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อปท.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อปท.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม

(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ส่วนที่ ๔

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคมจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ ดังนี้

สภาพปัญหาของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตร หรือโดยสารระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภคไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุม

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาการส่งเสริมให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ ความรู้หรือทักษะทางด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย โกลชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ประเภทยาบ้า/สารระเหย เพิ่มขึ้นทุกปี
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โรคอื่นๆ

๔. ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาป่าสาธารณะถูกบุกรุกเพราะไม่มีแนวเขตรั้วถาวร
- ๖.๒ มีการเผาป่าในฤดูแล้ง
- ๖.๓ ลำห้วยต้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมากพอกับความต้องการของราษฎร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ถนน ทางเดิน ทางเท้า และสะพาน

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ไฟฟ้าแสงสว่าง เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม

๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง น้ำประปา บาดาล เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอุปโภคบริโภค

๑.๔ ตรวจสอบอาคาร การควบคุมอาคาร แนวเขตตำบล สวนสาธารณะ

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริมการกีฬาทุกกลุ่มเป้าหมาย

๒.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

๒.๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ไร้ที่พึ่ง

๒.๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน

๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี

๒.๗ ส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข เกี่ยวกับโรคระบาด โรคติดต่อ เตรียมความพร้อมการแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ และรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัข การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสร้างรายได้เริ่ม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมกิจการตลาดชุมชน ตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร

๔.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ เชิงวัฒนธรรม

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม รณรงค์ปลูกต้นไม้ ดูแลป่าไม้ ห้วย หนอง คลองน้ำ หน้าบ้านน้ำมอง เป็นต้น

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย

๖. ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ศิลปะ และศาสนา

๖.๒ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ การบริหารจัดการ อาทิ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำฐานความรู้ การจัดการข้อร้องเรียน ระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

๗.๒ การบริหารงานบุคคล อาทิ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารกิจการสภา เป็นต้น

๗.๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง อาทิ การจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี และผลสัมฤทธิ์ (รายได้เพิ่มขึ้น/ไม่มีข้อทักท้วง) เป็นต้น

๗.๔ การบริหารงานด้วยความดี “ธรรมาภิบาล” อาทิ การชี้มูลความผิดจากหน่วยตรวจสอบ กลไกเรื่องร้องเรียน มาตรฐานการให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม และนโยบายและการจัดกิจกรรม

๗.๕ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในชุมชน

ส่วนที่ ๕

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) “ความพอประมาณ (Modesty) ความมีเหตุผล (Validity) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (Immunization) ภายใต้เงื่อนไขความรู้ (Terms of knowledge) ภายใต้เงื่อนไขคุณธรรม (Moral terms)”

วิสัยทัศน์ : โครงสร้างพื้นฐานสมบูรณ์ เพิ่มพูนเศรษฐกิจและการเกษตร ระบบนิเวศฟื้นฟู การบริหารจัดการแบบบูรณาการ ประสานพลังชุมชน ให้เปี่ยมล้นด้วยการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อสุขภาพที่ดีและเป็นสุข

พันธกิจ

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์ประเทศ (COUNTRY STRATEGY)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากรายได้ปานกลาง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเลย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ควบคู่กับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกย่องแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการตลาดด้านการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ 1.3 สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และบริการด้านการท่องเที่ยวเพื่อให้แข่งขันได้
- กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับด้านการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ 1.5 ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร

- กลยุทธ์ที่ 2.1 เพิ่มผลิภาพการผลิตสินค้าเกษตร
- กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการตลาดเกษตรแบบผสมผสาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมการผลิตและการบริการเชิงสร้างสรรค์

- กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การบริการ ให้ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อยกระดับสู่สากล

กลยุทธ์ที่ 4.1 ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนสู่มาตรฐานระดับชาติ

กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการภาครัฐสู่ความเป็นสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 5.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 5.2 เสริมสร้างศักยภาพคน และชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม จะต้องทำให้การพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ช้างหน้า ทั้งนี้ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม จะต้องทำมีดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทางแก่ประชาชน ตำบลน้ำแคม โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การจราจร ให้สะดวกและปลอดภัย อย่างทั่วถึง รวมถึงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืน ภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถพึ่งพาตนเอง สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๓. มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนตำบลน้ำแคม และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนได้รับการบริการที่เป็นเลิศและเท่าเทียมกัน

๔. พัฒนาและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. พัฒนาความก้าวหน้าด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเสริมสร้างเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ สุขภาพดี จิตใจดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๖. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนตำบลน้ำแคม ทุกคนมีสุขภาพอนามัยดี แข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ และให้ชุมชนเกิดชุมชนเอื้อเพื่อช่วยเหลือและ แบ่งปัน ภายใต้สังคมที่อบอุ่นและเกื้อกูล

๗. บริหารการจัดการปัญหาภาวะทุพภิกขภัย เพื่อพัฒนาตำบลรักษาสีสิ่งแวดล้อม ที่สดใสหน้าอยู่ครอบคลุมทุกพื้นที่

เป้าประสงค์

เพื่อการพัฒนาชุมชนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ที่จะดำเนินการในแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่ได้กล่าวมาดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลน้ำแคมมีการคมนาคม ที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ดำเนินการเพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้รู้จักวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพต่างๆ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานด้านการเกษตร เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ประชาชนชาวตำบลน้ำแคม มีสุขภาพกาย จิต ที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๖. การบริการให้แก่ประชาชนในตำบลน้ำแคมได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน

คำเป้าหมาย

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาผลผลิตด้านการเกษตร
๔. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๖. การสาธารณสุขและประกันสุขภาพถ้วนหน้า
๗. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๘. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๑๑. พัฒนาระบบจราจร
๑๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
๒. สร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง
๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ปลุกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์ คุณค่าวัฒนธรรม
๔. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

ส่วนที่ ๖

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามส่วนที่ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้



ภารกิจหลัก

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรคติดต่อ



ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ตำแหน่ง
๑	การพัฒนา การบริหารงาน	๑. การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภา งานธุรการ	๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักจัดการงานทั่วไป ๔) เจ้าพนักงานธุรการ ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๖) คนงาน (๒ อัตรา) ๗) นักการ ๘) พนักงานขับรถยนต์(สำนักปลัด)
		๒. การพัฒนาด้านการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลนาเดเบ(รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) ๓) คนงาน(ประจำรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)
		๓. การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานนโยบายและแผน	๑) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
		๔. การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การจัดเก็บรายได้ งานการคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ๓) นักวิชาการพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานธุรการ ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒	การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	๑. การพัฒนาทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) นักวิชาการศึกษา ๒) ครู (๕) ๓) ผู้ดูแลเด็ก (๓)
		๒. การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม	๑) นักวิชาการศึกษา ๒) ครู (๕) ๓) ผู้ดูแลเด็ก

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ตำแหน่ง
๓	การพัฒนาด้านสังคม สงเคราะห์	๑. การพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์ ๒. การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม ๓. ด้านการส่งเสริมอาชีพ	๑) นักพัฒนาชุมชน ๒) คนงาน(ช่วยงานพัฒนาชุมชน)
๔	การพัฒนาด้านการ อุตสาหกรรม และการโยธา	๑. การพัฒนาด้านการก่อสร้างและ ปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ ๒. การพัฒนาด้านการก่อสร้างแหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓. การพัฒนาด้านการจัดการผังเมือง และควบคุมอาคาร ๔. งานไฟฟ้าถนน ๕. งานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) นายช่างโยธา ๓) นายช่างไฟฟ้า ๔) นายช่างสำรวจ ๕) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๖) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๗) คนงาน (ช่วยงานไฟฟ้า) ๘) คนงาน (ช่วยงานประปา)
๕	การพัฒนาด้านการ ส่งเสริมการเกษตร	๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริม การเกษตร ๒. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์แหล่งน้ำ และป่าไม้ ๓. การพัฒนาด้านปศุสัตว์	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) คนงาน(ช่วยงานนักจัดการงาน ทั่วไป)

ส่วนที่ ๗

สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ตามแนวทางหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกยางพารา และข้าวโพด
๒. มีแหล่งน้ำสำคัญไหลผ่าน (แม่น้ำแคว) จึงมีน้ำให้เกษตรกรทำการเกษตร ปลูกผัก และเลี้ยงสัตว์ได้
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๔. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมผ่านไปหลายตำบล สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปพื้นที่ข้างเคียงได้
๕. มีสถานศึกษาระดับมัธยม
๖. มีการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายให้ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณี

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ไม่ต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนาและการส่งเสริม
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพเสริมประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังเพียงพอ และยังไม่ครอบคลุม

โอกาส (Opportunity – O)

๑. มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างของสินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๒. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน สินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๓. มีการส่งเสริมสินค้าชุมชนให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรที่รับผิดชอบ
๔. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสถาบันครอบครัว กลุ่มเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

อุปสรรค (Threat – T)

๑. ราคาซื้อผลผลิตชุมชนและสินค้าทางการเกษตรต่ำ สร้างกำไรได้ไม่มาก
๒. วัตถุดิบในการผลิตสินค้าชุมชนขาดแคลน หายากในพื้นที่
๓. ตลาดจำหน่ายสินค้าเป็นของเอกชน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าที่จำหน่ายสินค้า
๔. สินค้าไม่สามารถผลิตจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม
(แยกตามยุทธศาสตร์)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ขาดแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ยังไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้านอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคมจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ งานแห่หลวงปู่คำ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก ,โรคโควิด ๒๐๑๙ เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลน้ำแคม โรงพยาบาลท่าลี่ เป็นต้น

๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดเลย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ

ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์การจัดทำกรอบอัตรากำลังด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมตามสถาบันการศึกษาและองค์กรการศึกษาต่างๆ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วกว่าเหตุการณ์
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ
๕. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : O)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยดี
๗. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนา

๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

ส่วนที่ ๘

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากด้านหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อาศัยอำนาจคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๗ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว โดยมีการกำหนดโครงการส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑) นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑. งานสารบรรณ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภา อบต. ๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการพนักงาน - งานพัฒนาและส่งเสริม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานงบประมาณ	๓. งานส่งเสริมการศึกษา/งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา - งานวิชาการ ติดตามและประเมินผล - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลนักเรียน - งานพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอน - งานพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรการศึกษา ๔. งานสังคมสงเคราะห์/งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน ๑.๒ งานนโยบายและแผน/งบประมาณ/งานรักษาความสะอาด ๑. งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - การติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ - งานบริหารสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย ๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง นักบริหารงานการคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง (อักษรย่อ กค. รหัส ๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๔ งานสารบัญ - งานธุรการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง นักบริหารงานช่างระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง (อักษรรย่อ กช. รหัส ๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ สามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ หากมีความจำเป็น แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นการเฉพาะ ถ้าหากผ่านการพิจารณาจะต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกครั้งหนึ่ง

โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม

๑. สำนักงานปลัด มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผน การจัดทำร่าง ข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. ผู้บริหารอบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ หน่วยงานใด งานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑. งานสารบรรณ

- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานกิจการสภา อบต.

๒. งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล
- งานสวัสดิการพนักงาน
- งานพัฒนาและส่งเสริม

๓. งานส่งเสริมการศึกษา/งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ

- งานส่งเสริมวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น
- งานส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา
- งานวิชาการ ติดตามและประเมินผล
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานข้อมูลนักเรียน
- งานพัฒนาทักษะการเรียนการสอน
- งานพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรการศึกษา

๔. งานสังคมสงเคราะห์/งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน

๑.๒ งานนโยบายและแผน/งบประมาณ/งานรักษาความสะอาด

๑. งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- การติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ
- งานบริหารสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น
- งานกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย

๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

๒. กองคลัง มีหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินการนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การโอนงบประมาณ การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรราชการ การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และรับผิดชอบงาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน/งานบัญชี

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๒.๔ งานสารบัญ

- งานธุรการ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานสาธารณูปโภค งานวางโครงการ และควบคุมการก่อสร้าง อาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

- หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอก ข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.ระดับกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมนักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินอุดหนุน) (๕)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน(ประจำรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน(ประจำรถขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ม.ค.๖๓
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม ๑ เม.ย.๖๓
รวมสำนักงานปลัด อบต.	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๖ม.ค.๖๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๖ม.ค.๖๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๒พ.ค.๖๓
รวมกองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๔พ.ค.๖๓
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยงานประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยงานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐				

ส่วนที่ ๙

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของนักบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินพิเศษค่าภาษามลยา (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งมีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

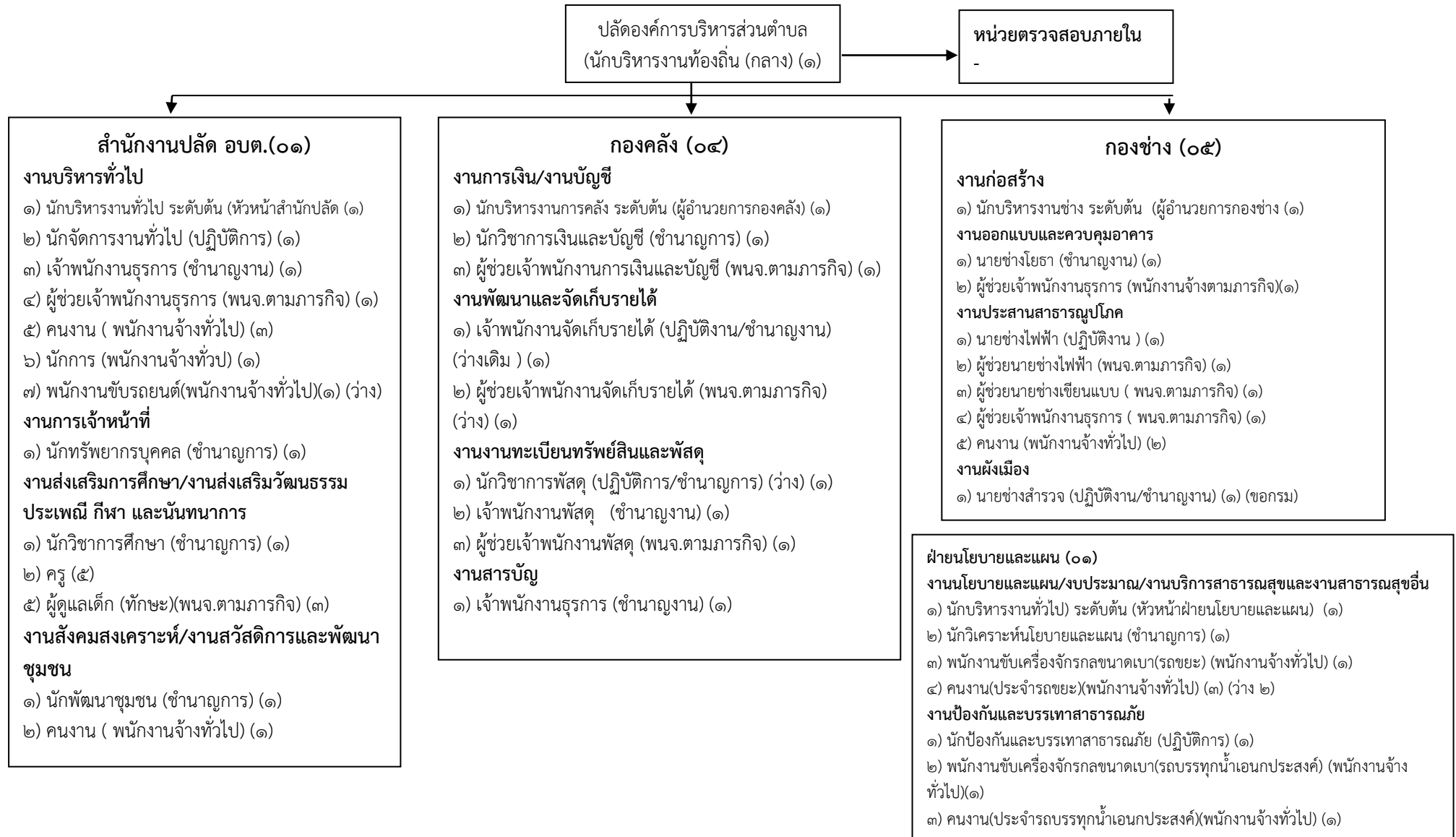
(๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามเอกสารแนบท้ายส่วนที่ ๙ นี้

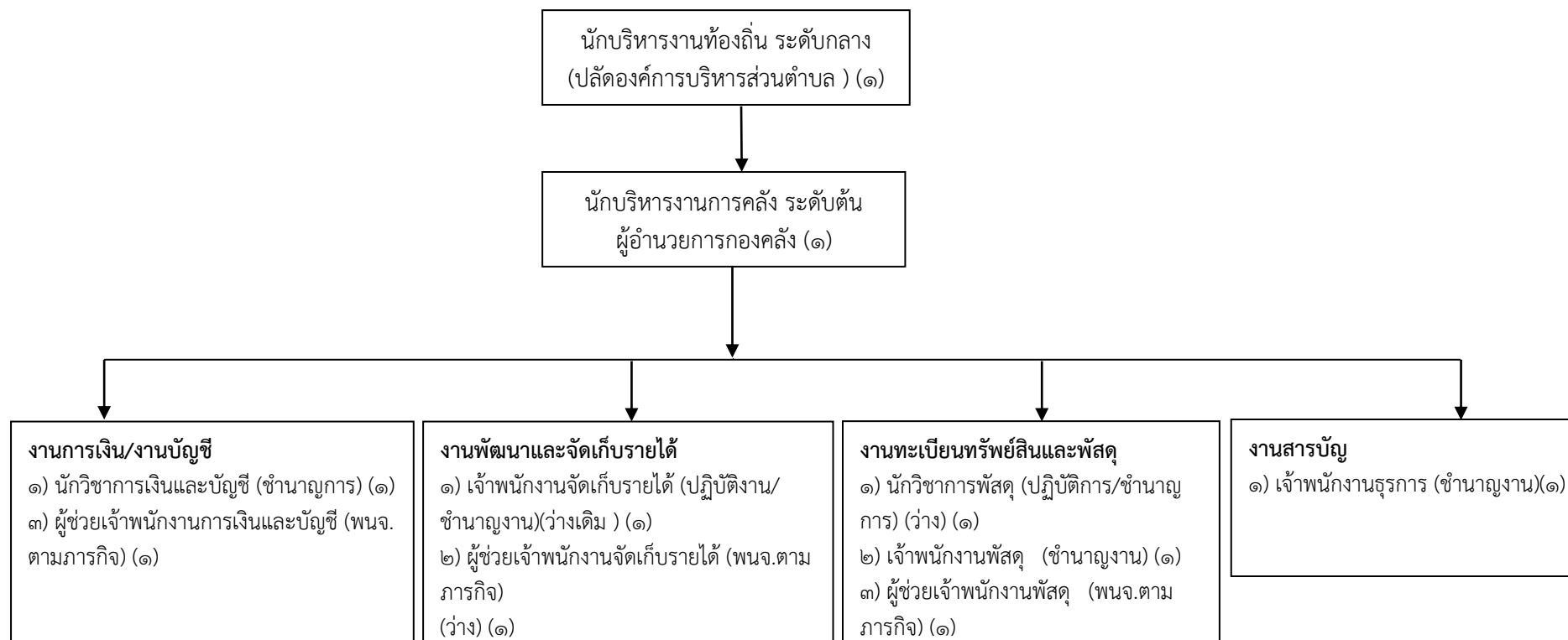
ส่วนที่ ๑๐

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

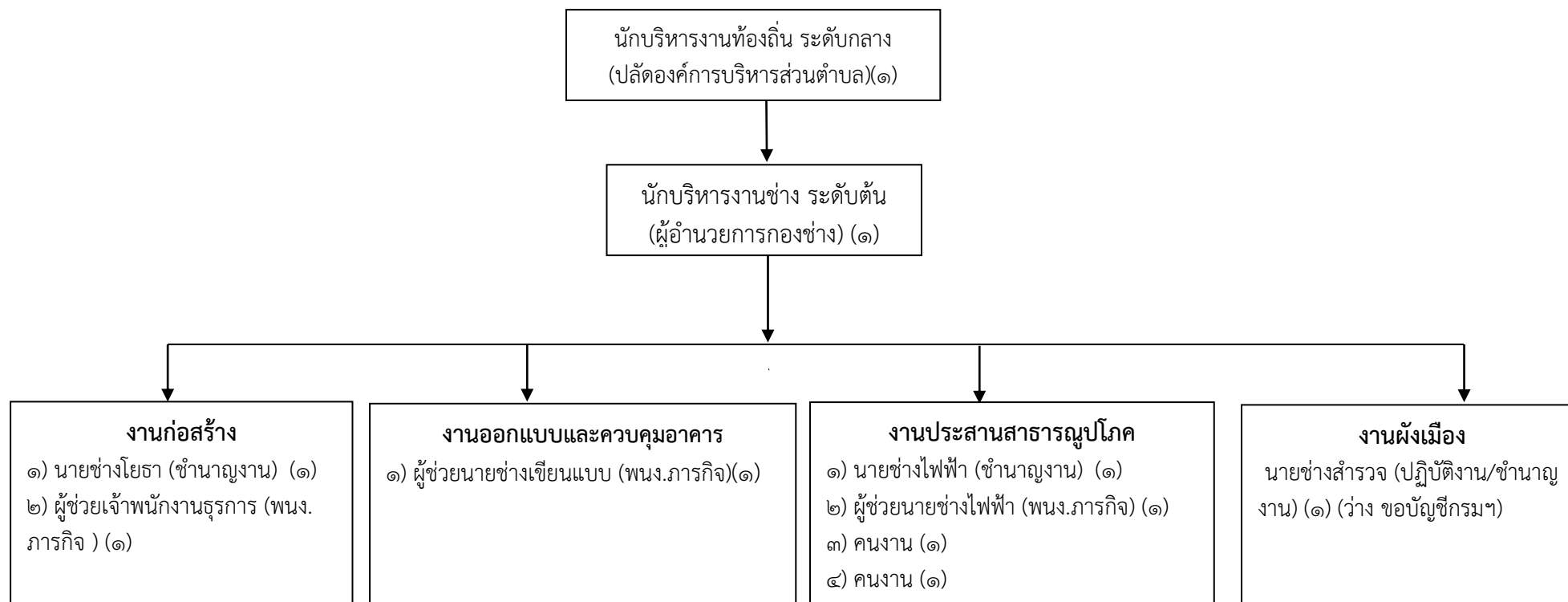


โครงสร้างของกองคลัง



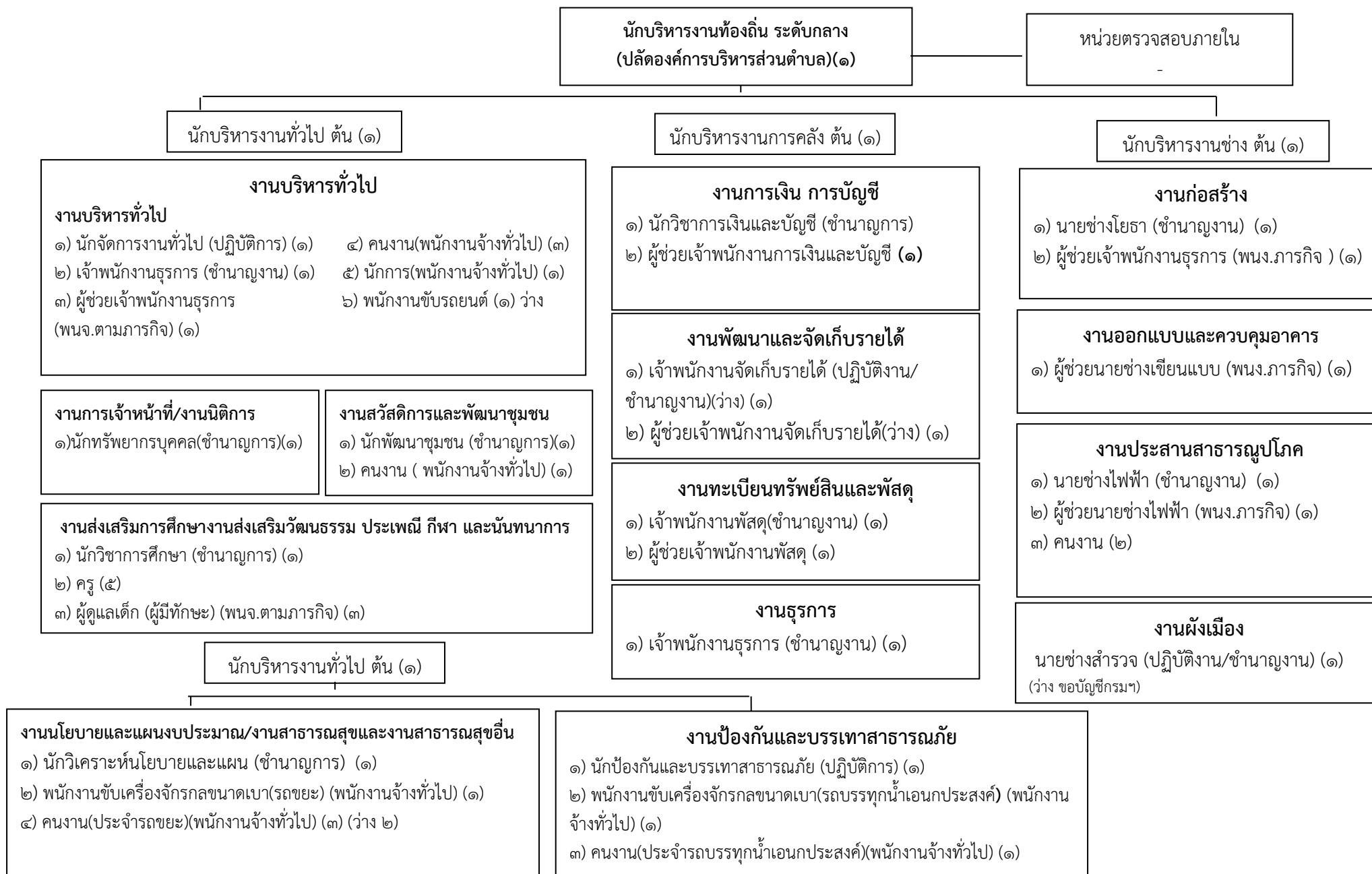
สถานะ การครองตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓	-
มีนครองอัตรา	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	-
อัตราว่าง	-	-		-	-	๑		-	๑		-	๑	-

โครงสร้างของกองช่าง



สถานะ การครองตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๒
มีนครองอัตรา	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๒
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑		-	๑	-

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล



ส่วนที่ ๑๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุรวม	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานส่วนตำบล													
ปลัด/(อักษรย่อ ป. รหัส ๐๐)													
๑	นายศักดิ์ชัย ปัทมาพงษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘,๔๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๔,๗๒๐	
สำนักปลัด (อักษรย่อ สป.รหัส ๐๑)													
๒	นางวารุณี ชาคำรณ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐	
๓	นางรัศมีวรรณสาร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐	
๔	นางธนพร ศรีกระทุม	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐	
๕	นางวาสนา ชันทะศิริ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐	
๖	นางสาววิภาวี กัลยา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓๐๑๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)			๔๐๒,๗๒๐	
๗	นายชัยนาท ศรีกระทุม	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	๕๕๓๐๑๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕๓๐๑๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๘	นายหลักทรัพย์ ประเสริฐศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (การกีฬา)	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๐๐๐	
๙	นายสุบัญญัติ ศรีกระทุม	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	๕๕๓๐๑๓๘๐๐๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๕๓๐๑๓๘๐๐๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐	
๑๐	นางบุญเกื้อ พรหมมินิล	ครุศาสตรบัณฑิต (เกษตรกรรม)	๕๕๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐	
พนักงานครู													
๑๑	นางคณิจฐา สุพรมอินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕๓๐๘๒๒๑๘๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๒๑๘๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน	
๑๒	นางนิมลต์ ศรีกระทุม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	๕๕๓๐๘๒๒๑๘๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๒๑๘๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-		
๑๓	นางภาวดี ชุมแวงวาปี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๕๓๐๘๒๒๑๘๕๙๖	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๒๑๘๕๙๖	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุรวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นางอุไรวรรณ แก้วยาศรี	ศาสศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๔๓๐๘๒๒๑๘๔๓๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๔๓๐๘๒๒๑๘๔๓๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๕	นางรัตนา จันทะวัง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๔๓๐๘๒๒๑๘๔๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๔๓๐๘๒๒๑๘๔๓๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง												
๑๖	นางสาวจรรยาภักษ์ จันทะภา	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๗๒๐
๑๗	นางสมปรารถนา อินทะสิทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๘	นางทวีรัตน์ กัลยา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๑๙	นางสาวน้ำฟ้า ประสมทรัพย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๒๐	นางสาวจริญญา บัวภาศรี	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยงานบริหารงานทั่วไป)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยงานบริหารงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวสุคนธ์ อินแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยงานการเจ้าหน้าที่)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยงานการเจ้าหน้าที่)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวรณภา แก้วยาศรี	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานนักพัฒนาชุมชน)	-	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานนักพัฒนาชุมชน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายเทวินทร์ อินบุญญา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานนักจัดการงานทั่วไป)	-	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานนักจัดการงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายวิรัตน์ ชันระศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายศราวุฒิ สวาสนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำเอนกประสงค์)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำเอนกประสงค์)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายเกียรติศักดิ์ ปัญญาอ้วน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(ประจำรถน้ำเอนกประสงค์)	-	-	คนงาน (ประจำรถน้ำเอนกประสงค์)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายโกวิทย์ คำหา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	ว่าง(๒)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒x๒)	-	-	๒๑๖,๐๐๐
๒๙	นายการิน ตัญญาภักดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง (อักษรย่อ กค.รหัส ๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๓๑	นางทัศนีย์ จันทร์สว่าง	ปวส. (บัญชี)	๕๕๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๕๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๒	นางสุตาพร เพชรทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๓๓	ว่าง	-	๕๕๓๐๔๓๒๐๔๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๕๓๐๔๓๒๐๔๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม ๑๖ ม.ค.๖๒ (๓๕๕,๓๒๐)
๓๔	นางสุภาพร ศรีบุรินทร์	ปวส.บัญชี	๕๕๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	
๓๕	นางนิกร พรหมสิทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๕๕๓๐๔๔๑๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕๓๐๔๔๑๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	
๓๖	ว่าง		๕๕๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๕๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๑ ม.ค.๖๒ (๒๙๗,๙๐๐)
พนักงานจ้าง												
๓๗	นางสมาลี จันทะภา	ปวช.(บัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒๗,๖๘๐ (๑๐,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๖๘๐
๓๘	นางนงรักษ์ สิงหา	ปวส.(บัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๔๔๐
๓๙	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๒๒พ.ค.๖๓ ๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง (อักษรย่อ กข.รหัส ๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๔๐	นายพลศักดิ์ สารวงษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๔๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๔๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔๑	นายจิระเดช พยัคฆพล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาเทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๕๔๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๔๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๔๒	นายธนพงษ์ นามบุญเรือง	ปวส.	๕๔๓๐๕๔๗๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๕๔๓๐๕๔๗๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๔๓	ว่าง		๕๔๓๐๕๔๗๐๓๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๔๓๐๕๔๗๐๓๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	๒๔๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๔๔	นายอภิเดช แก้วยาศรี	ปวท.(สาขาวิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	
๔๕	ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๔พ.ค.๖๓
๔๖	นางวิภาดา วิเศษ	ปวช.(สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๔๗	ว่าที่ร้อยตรี สุขสันต์ ชันทอง	ปวส. สาขาช่างยนต์	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานประปา)	-	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายปิยะณัฐ เมืองปาง	ปวช.สาขาไฟฟ้า	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	คนงาน(ปฏิบัติงานช่วยงานไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ส่วนที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองความกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานส่วนตำบล)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๔ การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

๒.๕ การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ จัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

ส่วนที่ ๑๓

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

๒. ปฏิบัติงานยึดมั่นในคุณธรรมและคุณธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา อาทิ อิทธิบาท ๔, สังคหะ ๔, ธรรมโลกบาล, สัมปยุตธรรม ๗, ทศพิธราชธรรม

๓. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

๔. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. ต้อนรับให้ความสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัย ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หมายเหตุ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเอกสารแนบท้ายนี้ ส่วนที่ ๑๓ นี้

เอกสารอ้างอิง

ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดเลย

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)
- ๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลว. ๑๕ ก.ย. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๐ ลว. ๓๐ ต.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘
- ๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
- ๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)
- ๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลว. ๒๙ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๒ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
- ๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง การใช้ข้อมูลบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- ๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๔๗ ลว. ๑๑ มี.ย. ๕๗ เรื่อง แจ้งมาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบท.
- ๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว. ๒๗ มี.ย. ๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลว. ๒๒ เม.ย.๒๕๕๗
- ๑๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเงินประจำตำแหน่ง ลว. ๗ มี.ค. ๕๙ ลว. ๒๒ เม.ย.๒๕๕๗

๑๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อบท. ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๗ ลว. ๗ ก.พ. ๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๑๐ ลว. ๒๐ พ.ย. ๕๖ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจาก สก.

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลว. ๑๖ ก.พ. ๔๘

๒๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๕๗ ลว. ๘ พ.ย. ๔๕

๒๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๒๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ภาคผนวก