



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด
อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง สามารถใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างฯ	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต.น้ำจืด	๑๗
๑๑. การจัดบุคลากรลงตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๒๔
๑๓. ภาคผนวก	

- เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง(ก.อบต.จังหวัดระนอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ตามคำสั่งที่ ๐๙๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตราจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือ ลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอัตรากำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งความหมายของการวางแผนกำลังคนนั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ภารกิจของงาน และลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

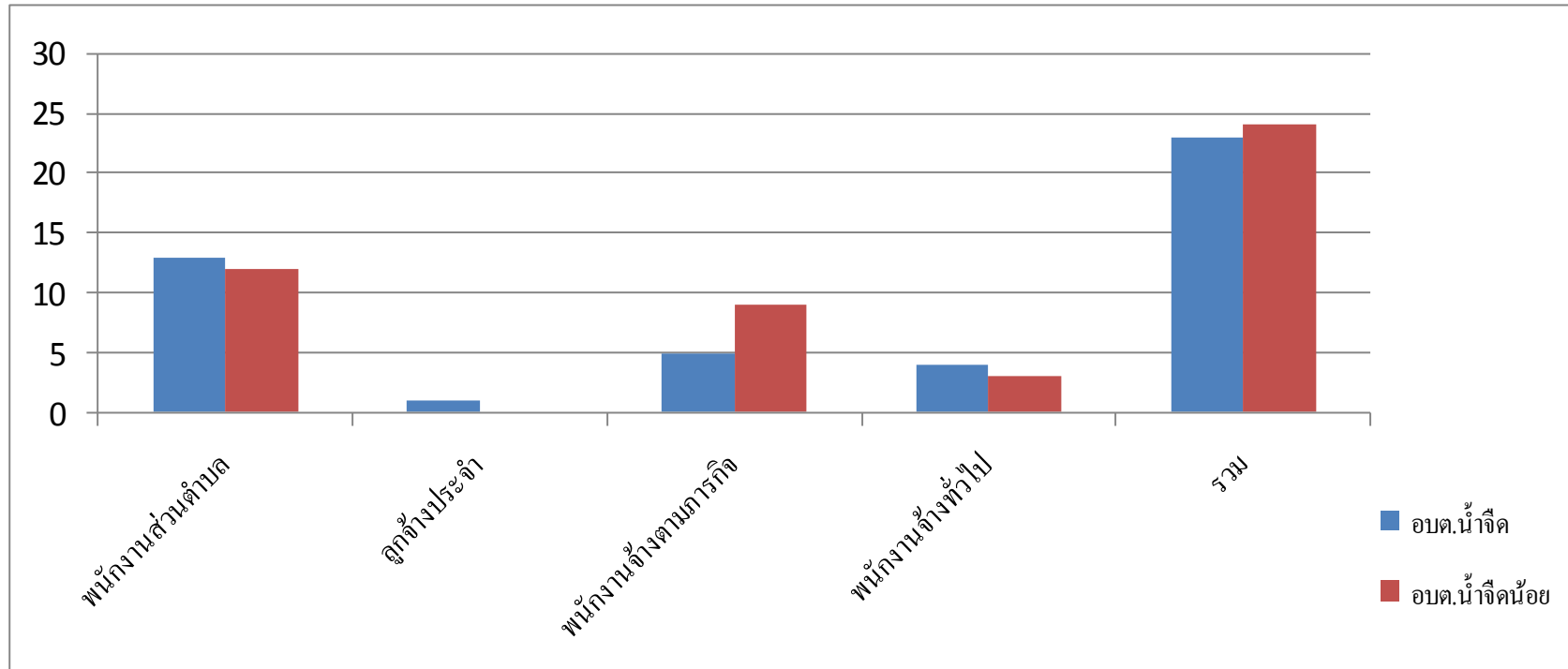
ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ลูกจ้างประจำแบ่งเป็นกลุ่ม ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มบริการพื้นฐาน
- กลุ่มสนับสนุน
- กลุ่มช่าง

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด กับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันแต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ แต่ต้องสรรหาดำเนิ่งว่างให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



อปท.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
อบต.น้ำจืด	13	1	5	4	23
อบต.น้ำจืดน้อย	12	0	9	3	24

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๕ ถนนดอนกลาง - บางหมี่ ตำบลน้ำจืด อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง ที่ตั้งห่างจากที่ว่าการอำเภอกะบุรี ประมาณ ๗ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดระนอง ประมาณ ๕๗ กิโลเมตร อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดระนอง มีพื้นที่รับผิดชอบ ๘๕.๔๘ ตารางกิโลเมตร โดยเฉลี่ยประมาณ ๕๓,๔๓๓ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลลำเลียง อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเขาทะเล อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ประเทศเมียนมาร์ โดยมีแม่น้ำกระบุรีเป็นพรมแดนระหว่างประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีเขตการปกครองทั้งหมด ๘ หมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดทั้งหมด จำนวน ๖ หมู่บ้าน และเป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดบางส่วน จำนวน ๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำจืด และ หมู่ที่ ๔ บ้านดอนตำเสา

หมู่บ้าน	เนื้อที่ (ตร.กม.)	จำนวน ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๓ (เขตเทศบาล)	๑.๐๓๕				
หมู่ที่ ๑ บ้านปลายคลอง	๑๓.๙๖๔๐	๔๒๗	๔๑๔	๓๙๔	๘๐๘
หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำจืด	๑.๗๑๓๓	๑๔๙	๑๒๔	๑๐๓	๒๒๗
หมู่ที่ ๔ บ้านดอนตำเสา	๑.๓๗๐๐	๙๖	๑๒๖	๑๓๕	๒๖๑
หมู่ที่ ๕ บ้านดอนกลาง	๑๐.๕๒๔๖	๒๘๔	๓๗๒	๓๔๔	๗๑๖
หมู่ที่ ๖ บ้านบางกุ้ง	๘.๐๐๖๐	๒๕๕	๓๐๑	๒๗๔	๕๗๕
หมู่ที่ ๗ บ้านบางหมี่เหนือ	๖.๔๑๕๐	๑๒๗	๑๓๔	๑๒๔	๒๕๘
หมู่ที่ ๘ บ้านบกกราย	๒๑.๙๕๙๕	๓๑๖	๓๕๒	๒๙๑	๖๔๓
หมู่ที่ ๙ บ้านหินใหญ่	๒๑.๕๓๖๖	๔๑๙	๓๓๑	๓๑๘	๖๔๙
รวม	๘๕.๔๘	๒,๐๗๓	๒,๑๕๔	๑,๙๘๓	๔,๑๓๗

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ จากสำนักทะเบียนอำเภอกะบุรี

สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบสลับภูเขา ทิศตะวันตกติดต่อกับประเทศพม่า โดยมีแม่น้ำกระบุรีกั้นเป็นพรมแดนระหว่างประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดมีทรัพยากรที่สำคัญมากมาย ได้แก่ ดินจาก ดันอ ซึ่งเป็ทรัพยากรธรรมชาติที่ทำรายได้ให้แก่ประชาชนในตำบล อีกทั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ยังมีสถานที่ท่องเที่ยว คือ น้ำตกบกกราย ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ถนนต่าง ๆ ภายในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน ประสบปัญหาในฤดูฝน ถนนเสียหายเป็นหลุม บ่อ สัญจรไป-มา ลำบาก ขาดการบำรุงดูแลรักษาที่เพียงพอ
- ปัญหาราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน
- ปัญหาการมีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

ความต้องการ

- สร้างถนนให้มีมาตรฐานใช้งานได้ทุกฤดูกาล ปรับปรุงถนนที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น
- สำรองออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินให้ราษฎร จัดทำแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ เพื่อป้องกันการบุกรุก
- ขยายเขตไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

ปัญหา

- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ปัญหาการไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน ขาดภาชนะกักเก็บน้ำ

ความต้องการ

- ต้องการให้มีน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ
- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน หรือจัดหาภาชนะกักเก็บน้ำ

๔.๓ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

- ขาดแหล่งสินเชื่อที่เพียงพอต่อความต้องการในการผลิต
- ปัญหาการว่างงาน
- รายได้ของประชาชนไม่เพียงพอ
- เกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งแหล่งสินเชื่อในหมู่บ้าน เช่น ธนาคารหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์
- ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมให้ประชาชนสร้างรายได้จากอาชีพเสริม พัฒนาการผลิต
- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพขึ้นภายในหมู่บ้าน

๔.๔ ปัญหาทางด้านสังคม

ปัญหา

- ปัญหายาเสพติดภายในหมู่บ้าน ตำบล
- ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการไม่ได้รับการสงเคราะห์ดูแลให้ดีเท่าที่ควร
- คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่ดี

ความต้องการ

- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดสิ้นไปจากหมู่บ้าน ตำบล
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง
- ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข

๔.๕ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

- ประชาชนยังได้รับการศึกษาต่ำ
- อัตราการเรียนต่อของเด็กที่จบระดับประถมศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ประเพณีท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์สืบสานเท่าที่ควร
- นำเอาวัฒนธรรมที่ผิด ๆ มาใช้ในสังคม

ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งในระบบและการศึกษานอกโรงเรียน
- ส่งเสริม ปลุกฝังให้นักเรียนที่จบระดับประถมศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาต่อไป
- ส่งเสริม และอนุรักษ์ สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่คู่สังคมต่อไป
- ส่งเสริม และปลุกฝังค่านิยมแบบไทย ให้แก่เด็กและเยาวชน

๔.๖ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

- ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ
- ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุข

ความต้องการ

- การให้บริการด้านสาธารณสุขที่ทั่วถึง
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ หมดไป
- ส่งเสริม ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการสาธารณสุข

๔.๗ ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

- ปัญหาพื้นที่ป่าลดลง
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวน ที่สาธารณะประโยชน์
- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ปลุกป่าทดแทนเพื่อให้มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีและเพียงพอ
- ดำเนินการการจับกุมผู้กระทำความผิด
- ปลุกฝังจิตสำนึกให้แก่ประชาชน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ปัญหาทางด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

- ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ขาดแคลนบุคลากรชำนาญเฉพาะด้าน
- ปัญหาขาดเครื่องมือเครื่องใช้ทำให้ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้า

ความต้องการ

- ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรเข้าใจถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น
- ส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อให้ประชาชนทราบและมีส่วนร่วมต่อไป
- สรรหาบุคลากรหรือฝึกอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรเฉพาะด้าน
- จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัยสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระนอง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพชั้นนำ การเกษตรสร้างสรรค์ เมืองน่าอยู่
ที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และประตูก้าวผ่านแดนฝั่งอันดามัน”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสู่เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของอาเซียน
- ๒) เสริมสร้างอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจด้วยรายได้ชุมชน
- ๓) สร้างความมั่นคงทางสังคม ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) พัฒนา อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สู่ความสมดุลของระบบนิเวศน์ที่เกิดมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์แก่ระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพให้จังหวัดระนองเป็นประตูสู่การค้าผ่านแดนฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับชั้นนำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนมั่นคง เข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นเมืองน่าอยู่ ที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และมีความมั่นคงปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นประตูการค้าผ่านแดนฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี คนมีการศึกษา
ประชาชนอยู่ดีกินดี สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ และกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี คนมีการศึกษา ประชาชนอยู่ดีกินดี
สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
 - พัฒนาระบบการคมนาคมทางบก ทางน้ำ ให้สะดวกและได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
 - พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและบริการพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - ส่งเสริมและพัฒนาโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และวิสาหกิจชุมชน
 - ส่งเสริมการค้าผ่านแดนการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
 - ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เป็นคนดีมีคุณธรรม ตลอดจนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริม ป้องกันสาธารณสุขที่ทั่วถึง ตลอดจนป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อต่าง ๆ
- ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬา และการออกกำลังกาย เพื่อให้ห่างไกลยาเสพติด
- จัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้และด้อยโอกาส
- รักษาความสงบเรียบร้อยภายใน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคงไว้ซึ่งความอุดมสมบูรณ์
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้แก่เยาวชนและประชาชน
- พัฒนาสิ่งแวดล้อมและป้องกันมลพิษ เพื่อให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด น่าอยู่อาศัย

๕. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- การพัฒนา พื้นฟู แหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพและคุณภาพ
- เสริมสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตชุมชน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- ส่งเสริมการบริการที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงาน
- สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
- ส่งเสริมและพัฒนาให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน พนักงาน และลูกจ้าง ให้มีความรู้ ความสามารถ
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างตลอดจนส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจังและยั่งยืน

ภารกิจ อำนาจตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาจะต้องให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศตริ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๗) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม ให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 - (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

ในการดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้าน นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดจะคำนึงถึงความต้องการของประชาชน และกฎหมายเป็นหลัก ในการบริหารโดยจะดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค **SWOT Analysis** (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และใช้ยุทธศาสตร์การบริหารงานเชิงรุกแนวใหม่ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- มีอำนาจในการบริหารงบประมาณของตนเอง
- มีการลดขั้นตอนการให้บริการ มอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้การบริการประชาชนรวดเร็ว
- บุคลากรมีความสามัคคีทั้งภาคการเมืองและข้าราชการประจำ
- มีการจัดแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน
- เป็นที่ตั้งของน้ำตกบกกกราย ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของจังหวัด
- เส้นทางคมนาคม มีถนนเพชรเกษม ซึ่งเชื่อมต่อไปจังหวัดพังงาและภูเก็ตได้สะดวก

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- งบประมาณมีจำกัดไม่สามารถพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน และไม่สามารถจัดทำโครงการขนาดใหญ่ได้
- กลุ่มของชุมชนไม่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้น้อย
- การประชาสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชน ไม่สะดวกรวดเร็ว และไม่ทั่วถึงทุกชุมชน
- การขาดแคลนนํ้าในหน้าแล้ง
- โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ระบบประปา ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ขาดการขัดเก็บขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง ทำให้สภาพแวดล้อมสกปรก

๓. โอกาส (O : Opportunity)

- มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และมีการถ่ายโอนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลัก สามารถรองรับการขยายตัวทางการเกษตรและเศรษฐกิจ
- หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ประชาชนในพื้นที่
- แนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. อุปสรรค (T : Threat)

- งบประมาณที่ไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- พื้นที่ทับซ้อนกับพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ทำให้การดำเนินการบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากติดขัดกับข้อกฎหมายของอุทยานแห่งชาติ
- ความทันสมัยและการพัฒนาตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความปลอดภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหลายอัตรา ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัญหา

๑. ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ
๒. พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ มีการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. ทำหนังสือขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสรรหาบุคลากร ในตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๒. ควรให้สวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่และมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้
๓. กำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพิจารณาขยายกรอบอัตรากำลังที่สูงขึ้น
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาตำแหน่ง ควรกำหนดคุณสมบัติ ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี

ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดฯ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี
ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๒)								
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี
ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใจใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายดุสิต ลิ้มปนกติกา	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร)	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๕๕๐,๘๐๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔.	นางศิริลักษณ์ อวลนวน	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐	-	-	
๕.	นางสาวจุฑารัตน์ ศรีพรม	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๖.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘.	นางนงลักษณ์ ลิ้มปนกติกา	ปวช. (สาขาการบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	
๙.	นายฉัตรชัย พลดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๒๔๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐.	นางสาวโสภิตา สุตเวช	ม.๖	-	นักรการโรง	-	-	นักรการโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

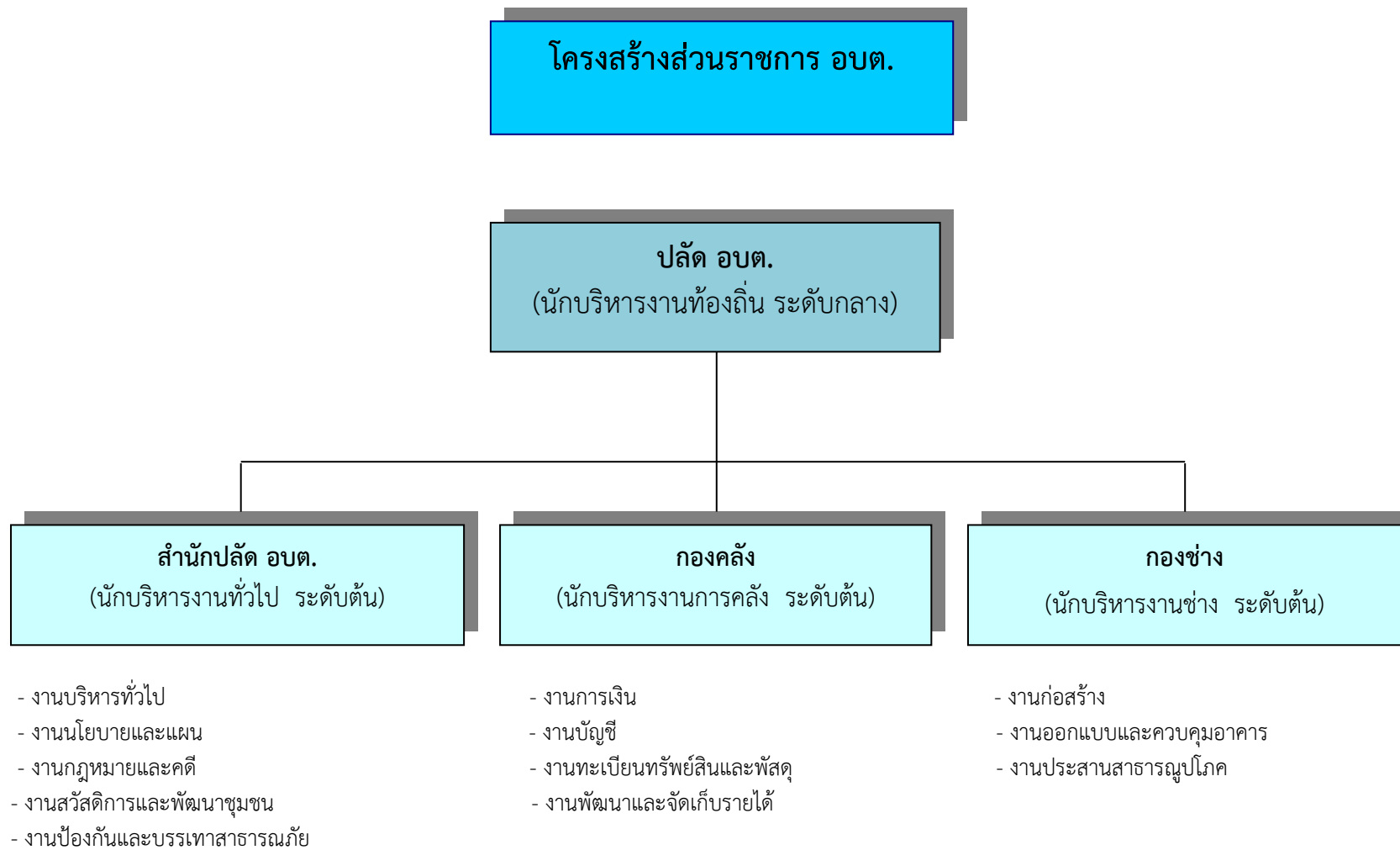
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
๑.	นางลาวรรณ ศรีมาลานนท์	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๒.	นางแพรวพรรณ ศรีสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐	-	-	
๓.	-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔.	-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๕.	นางสาวอรอนงค์ เสวตบุตร	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๒๒๕,๔๘๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖.	นางสาวชญาณีษฐ์ หมอยา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๒๙,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

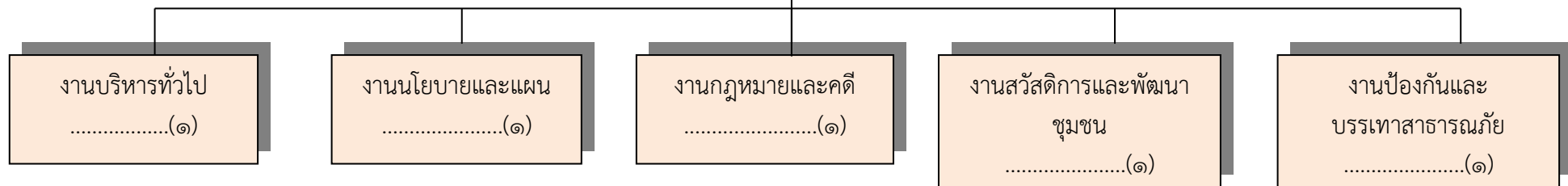
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑.	-	-	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒.	นายธนภัทร ไพโรจน์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓.	นายณัฏฐวุฒิ ธนัตวรานนท์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๖๘๐	-	-	
๔.	นายวุฒิพงศ์ ชูทอง	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๓,๕๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖.	นายภูวนัย บางพาน	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗.	นายสุวรรณหัตถ์สิน ดารากุล	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘.	นายยุทธพงศ์ จันทาราม	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผช.จพน.ธุรการ (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)(๑)

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)

ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-		-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน

.....(๑)

งานบัญชี

.....(๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บ

รายได้.....(๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและ

พัสดุ

.....(๑)

- ลงป.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)

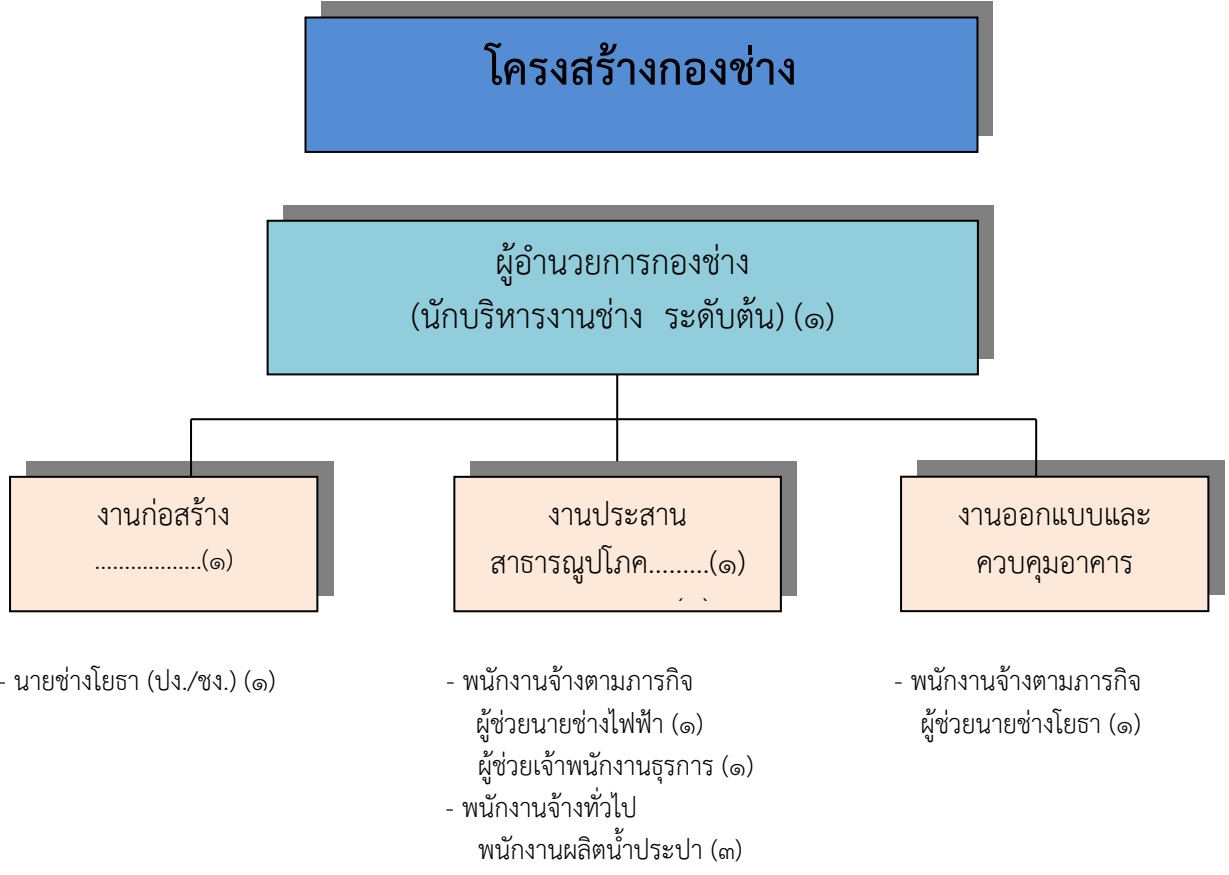
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จนท.พัสดุ (๑)

ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๔



	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-		-	-	๒	๓	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใจใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑.	นายดุสิต ลิ้มปนกติกา	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร)	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๕๕๐,๘๐๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔.	นางศิริลักษณ์ อวลนวน	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐	-	-	
๕.	นางสาวจุฑารัตน์ ศรีพรม	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๖.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗.	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘.	นางนงลักษณ์ ลิ้มปนกติกา	ปวช. (สาขาการบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	
๙.	นายฉัตรชัย พลดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๒๔๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐.	นางสาวโสภิตา สุตเวช	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางลาวรรณ ศรีมาลานนท์	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๒.	นางแพรวพรรณ ศรีสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐	-	-	
๓.	-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔.	-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๕.	นางสาวอรอนงค์ เสวตบุตร	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๒๒๕,๔๘๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖.	นางสาวชญาณีษฐ์ หมอยา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๒๙,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑.	-	-	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒.	นายธนภัทร ไพโรจน์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓.	นายณัฏฐวุฒิ ธนัตวรานนท์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๖๘๐	-	-	
๔.	นายวุฒิพงศ์ ชูทอง	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๓,๕๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖.	นายภูวนัย บางพาน	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗.	นายสุวรรณหัตถ์สิน ดารากุล	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘.	นายยุทธพงศ์ จันทาราม	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

๑. การพัฒนาตำแหน่งบริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี / ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๒.๔ มอบหมายงานให้ปฏิบัติแทนกรณีมีการลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในการทำหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำ ชี้แจง ก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**สาระสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด**

ข้อที่ ๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร
๒. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนจำนวนมากที่สุด
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคม และชุมชน
๔. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบ ต่อทั้งองค์กรได้
๕. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อที่ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้อง การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม
๒. พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของ ตนเอง
๓. ฝ่ายทางการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมขององค์กร
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วน ได้เสีย

ข้อที่ ๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right)
๒. ในการให้บริการ ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People – oriented)
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถคิดกำไร – ขาดทุน ได้และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้น ตลอดไป
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของ พนักงานทุกคน

ข้อที่ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต
๓. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด
๔. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อที่ ๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๑. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
๒. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต
๓. องค์กรควรยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม
๔. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร
