

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ

อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๙)(๑๐) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ-
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดแพร่(ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร-
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วน-
ตำบลน้ำชำจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ดังรายละเอียดที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิรันดร์ นิทัศน์โยธิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ ได้มีการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือจังหวัดแพร่ ด่วนมาก ที่ พร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๒๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๕
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๕-๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ	๒๐-๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๓๒
๙. การวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง	๓๓-๓๖
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๓๗-๓๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐-๔๗
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘-๕๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๔
๑๔. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดแพร่) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหาร- ส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน- ท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับ เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ ได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรขรุขระ และชำรุด

๑.๒ สะพานชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน

๑.๓ น้ำท่วมขังเนื่องจากไม่มีรางระบายน้ำ

๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

๑.๕ ไม่มีการวางผังหมู่บ้าน และตำบลที่ดี

๑.๖ ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินหรือเอกสารสิทธิ์ออกทับที่สาธารณะประโยชน์

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

๒.๒ การรวมตัวของเกษตรกรไม่มั่นคงขาดอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ

๒.๓ ขาดตลาดกลางขายสินค้าและการประกันราคาสินค้าจากรัฐ

๒.๔ ขาดอาชีพเสริม

๒.๕ แรงงานถูกเลิกจ้างเนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ

๒.๖ ปริมาณการผลิต/ไร่ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๒.๗ ขาดแหล่งท่องเที่ยว

๒.๘ ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๒.๙ ขาดการปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับการเพาะปลูก

๒.๑๐ ปัญหาการว่างงาน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ขาดความรู้พื้นฐานทางสุขภาพอนามัย
- ๓.๒ การบริการสาธารณสุข
- ๓.๓ ขาดความรู้ในการปฏิบัติตนต่อผู้ติดเชื้อโรคเอดส์
- ๓.๔ เครื่องมือแพทย์ในสาธารณสุขไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- ๓.๕ ขาดการบริการสาธารณสุขนอกพื้นที่ การฉีดวัคซีนตามหมู่บ้าน
- ๓.๖ ขาดความรู้และอุปกรณ์ป้องกันและกำจัดโรคฉี่หนู โรคไขเลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๗ อุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ๓.๘ ขาดศูนย์ อสม. หมู่บ้านและที่เก็บน้ำฝนประจำศูนย์
- ๓.๙ การรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ของราษฎร
- ๓.๑๐ ไม่รักษาความสะอาดของบ้านเรือน
- ๓.๑๑ ขาดความรู้ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ หรือมีแต่ใช้ประโยชน์ไม่ได้
- ๔.๒ ประปาหมู่บ้านมีไม่ทั่วถึง ทำให้ขาดน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๔.๓ คลองส่งน้ำมีขนาดเล็กและตื้นเขิน
- ๔.๔ ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๕ ไม่มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือแสงอาทิตย์ หรือสูบน้ำจากแหล่งน้ำมา
ยังคลองส่งน้ำ

๕. ปัญหาด้านสังคม

- ๕.๑ การแพร่ระบาดและติดยาเสพติดของเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
- ๕.๒ การติดเชื้อและแพร่ระบาดของโรคเอดส์
- ๕.๓ ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ การบริการสาธารณสุขของรัฐไม่ทั่วถึง
- ๕.๕ คุณภาพชีวิตไม่ดีพอ
- ๕.๖ ขาดสถานที่พักผ่อนและนันทนาการ
- ๕.๗ ความเสียหายจากสาธารณภัย
- ๕.๘ การขาดการมีส่วนร่วมของราษฎร
- ๕.๙ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา และคนพิการ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ไม่มีที่ทิ้งขยะหรือขยะ รวมทั้งระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๒ ปัญหาเรื่องการเผาขยะมูลฝอยของชาวบ้าน
- ๖.๓ มลภาวะทางอากาศและเสียงดังจากยานพาหนะ
- ๖.๔ การบุกรุกป่าสงวน และตัดไม้ทำลายป่า ต้นน้ำ ลำธาร
- ๖.๕ ราษฎรขาดจิตสำนึกและส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ การทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลองและที่สาธารณะ ทำให้น้ำเน่าเสีย
- ๖.๗ ขาดสวนสาธารณะในพื้นที่

๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๗.๑ ไม่มีที่ดิน ที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ ไม่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ สภาพที่ทำงานคับแคบและไม่มีอาคารที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๔ ราษฎรไม่ค่อยสนใจหรือมีส่วนร่วมในการทำประชาคม หรือกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๕ ขาดความรู้และสนใจในการเลือกตั้ง
- ๗.๖ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ๗.๗ ขาดการอบรมสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- ๗.๘ ขาดการประชาสัมพันธ์กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยจัดอบต.สัญจรพบปะชาวบ้าน
- ๗.๙ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เข้ามาดำเนินงานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑๐ ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์
- ๗.๑๑ ระบบการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ดีพอ ไม่มีแผนที่ภาษี

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๘.๒ ขาดการแนะนำการศึกษาต่อจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- ๘.๓ ประชาชนโดยทั่วไปไม่ให้ความร่วมมือกับทางวัด เวลามีกิจกรรมสำคัญทางศาสนา
- ๘.๔ ขาดการดูแลและเอาใจใส่เด็กในวัยเรียน
- ๘.๕ ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนในตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘.๖ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๘.๗ เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการพัฒนา
- ๘.๘ ศูนย์พัฒนาเด็กไม่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา
- ๘.๙ ขาดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๘.๑๐ ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการเรียนการสอน
- ๘.๑๑ ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านเอกสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
๒. การมีไฟฟ้าใช้ในครบทุกหลังคาเรือน และตามถนนสาธารณะ
๓. การมีคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย
๔. การมีความมั่นคงในการประกอบธุรกิจและมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีในหมู่บ้าน
๕. การมีสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๒. ความต้องการผลิต รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เพิ่มรายได้
๒. อัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
๓. ผลผลิตจากการทำงานให้มีการผลิตที่สูงขึ้น
๔. ผลผลิตจากการทำไร่ให้มีการผลิตที่สูงขึ้น
๕. การมีอาชีพเสริม และมีแหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต

๓. ความต้องการสาธารณสุขและการอนามัย

๑. การบริการของหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
๒. การได้รับความคุ้มครองด้านการพยาบาล
๓. ความสะอาดและการสุขาภิบาลที่ดีขึ้น
๔. การวางแผนครอบครัว

๔. ความต้องการแหล่งน้ำกินน้ำใช้

๑. น้ำสะอาดสำหรับดื่มเพียงพอ
๒. แหล่งน้ำดื่ม
๓. คุณภาพและความเพียงพอของน้ำใช้
๔. น้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอของน้ำการเกษตร

๕. ความต้องการความรู้ การศึกษา และวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ต้องการเรียนเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิของประชาชน
๒. การให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
๓. สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล เช่น ห้องสมุด
๔. การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑. ป่าไม้
๒. คุณภาพดินที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก
๓. น้ำเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค
๔. ต้องการที่ทิ้งขยะมูลฝอย

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ฝึกอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ
๒. ต้องการเพิ่มรายได้
๓. ต้องการอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลและบ้านพัก

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำ ฝาย พระธาตุวัดน้ำขำและพระธาตุดอนแก้ว
ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง

๑.๒ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคม โดยการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนคอนกรีตเสริม-
ไม่ไผ่ ปรับปรุงถนนลูกรัง ก่อสร้างสะพาน บล็อกคอนกรีต ก่อสร้างถนนลาดยาง ปรับปรุงและขยายไหล่ทาง

๒) ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน ขยายเขตประปาและก่อสร้างระบบประปาในหมู่บ้าน
ยังไม่มี

๓) ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกจุดที่เสี่ยงอันตราย และดูแลซ่อมแซมให้ใช้ได้

๒) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

๒.๒ ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๒.๓ ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน

๒.๔ แหล่งเก็บกักน้ำมีไม่เพียงพอต่อพื้นที่เกษตรกรรม

๒.๕ แหล่งน้ำขาดการปรับปรุงดูแล

๒.๖ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่

๒.๗ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

๒.๘ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและความร่วมมือในการดูแลรักษาสภาพแหล่งน้ำธรรมชาติ

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) จัดให้มีและปรับปรุงแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคให้เพียงพอและสามารถใช้งานได้
ตลอดปี

๒) จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำที่มีความคงทนแข็งแรงให้กับประชาชนใช้ในการกักเก็บน้ำ

๓) ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาให้ประชาชนได้ใช้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้านที่มีความ
ต้องการ

๔) สร้างแหล่งน้ำทางการเกษตรและทำการปรับปรุงดูแลให้กักเก็บน้ำได้ตลอดปี
เพื่อให้เกษตรกรได้นำน้ำใช้ทำการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๕) สำรวจและแก้ไขสภาพแหล่งน้ำที่ขาดการดูแลให้อยู่ในสภาพดีและสามารถใช้งานได้

๖) ทำการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะทุกปีเพื่อไม่ให้ตื้นเขิน

๗) ปลูกจิตสำนึกและรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมกันดูแล
อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

๓) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ประชาชนขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการดำรงชีวิตตามวิถีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถูกกระแสวัฒนธรรมวัตถุนิยมบริโภคนิยมครอบงำ ทำให้มีการแข่งขันกันในการดำเนินชีวิตแบบสมัยใหม่ และมีค่าใช้จ่ายสูง จึงต้องมีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ ยังไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพที่ยั่งยืน ทำให้การสนับสนุนงบประมาณหรือความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นจึงเป็นเรื่องยาก

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) จัดหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้เพียงพอ และจัดตั้งกองทุนกลุ่มต่างๆเพื่อระดมทุน

๒) สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมตะวันตกและการใช้ชีวิตแบบฟุ่มเฟือย

๓) สร้างฐานอาชีพที่ยั่งยืนโดยการส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ด้วยการบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

๔) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ

๔.๒ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง

๔.๓ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

๔.๔ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้การสืบสานไว้ให้คงอยู่เป็นเรื่องยาก

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) จัดหาทุนพัฒนาชีวิตเพื่อช่วยเหลือเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๒) พัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและเหมาะสมต่อสภาพท้องถิ่น

๓) พัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีหน้าที่ในการดูแลเด็ก รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อวัยของเด็กแต่ละช่วงวัย

๕) ปัญหาด้านสังคม

๕.๑ ผู้ด้อยโอกาสถูกทอดทิ้งจากครอบครัวและสังคม ทำให้มีคุณภาพชีวิตไม่ดี

๕.๒ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม

๕.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๕.๔ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง สถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนขาดแคลนระบบสาธารณสุขโรคสาธารณสุขการที่มีประสิทธิภาพ

๕.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ความไม่เข้มแข็งของสถาบันครอบครัวทำให้มีผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น การให้ความรู้ความเข้าใจในระดับชุมชนยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

- ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความรักความผูกพัน ให้การดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างใกล้ชิดไม่ทอดทิ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
- ๒) ส่งเสริมการร่วมมือสมัครสมานสามัคคีในการทำกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยให้ทุกช่วงวัยได้มีโอกาสพบปะกันเพื่อมิให้เกิดช่องว่างในการอยู่ร่วมกัน
- ๓) สร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาอย่างต่อเนื่องเพื่อลดอัตราการชั่งเกี่ยวกับยาเสพติด สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และจัดระบบสาธารณสุขปศุสัตว์การที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๕) จัดกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงทุกพื้นที่ในเชิงรุก พร้อมทั้งให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน

๖) ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การแพร่ระบาดของแมลงพาหะนำโรคและโรคไข้เลือดออกที่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการแก้ไขปัญหเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๖.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ๖.๓ เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย การจัดกิจกรรมออกกำลังกายขาดความต่อเนื่องและยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

- ๑) จัดกิจกรรมให้ประชาชนได้ตระหนักถึงการป้องกันดูแลตนเองให้พ้นจากโรคและแมลงนำโรคเพื่อลดอัตราการเจ็บป่วยและงบประมาณในการป้องกันและรักษาพยาบาลต่อปี
- ๒) สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพตนเองจากแพทย์แผนไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ยาแพทย์แผนปัจจุบันอย่างปลอดภัย การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บด้วยการออกกำลังกายและบริโภคอาหารอย่างถูกต้องเพื่อประหยัดงบประมาณในการรักษา
- ๓) จัดกิจกรรมหรือให้การสนับสนุนการส่งเสริมการกีฬาอย่างต่อเนื่องทุกปี สร้างแกนนำด้านสุขภาพให้เพียงพอต่อความต้องการ

๗) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ขาดงบประมาณในการดูแลและพัฒนา
- ๗.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ
- ๗.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการจัดการขยะอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดปัญหาขยะล้นเมือง

ความต้องการในการแก้ไขปัญห

- ๑) จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอหรือขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รมรณรงค์สร้างความร่วมมือร่วมใจในการดูแลรักษาและปลูกต้นไม้ในพื้นที่ให้เป็นพื้นที่สีเขียวและรักษาสภาพริมแม่น้ำไม่ให้เสียหายจากเหตุภัยธรรมชาติ
- ๓) สร้างความตระหนักและความร่วมมือในการจัดการปัญหาขยะทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชน/ตำบล เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมให้สวยงาม รวมถึงลดปัญหามลภาวะจากขยะ

๘) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๘.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๘.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ๘.๓ อาคารที่ทำการไม่เพียงพอและเหมาะสม
- ๘.๔ ครุภัณฑ์สำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการแก้ไขปัญห

- ๑) สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจการบริหาร การเมืองการปกครองให้กับผู้นำชุมชนท้องถิ่นและประชาชนที่สนใจ อันนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจในกระบวนการและวิถีทางแห่งระบอบประชาธิปไตย
- ๒) ก่อสร้างอาคารสถานที่เพิ่มเติม ปรับปรุงอาคารสถานที่เดิมให้เหมาะสมสวยงามเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประทับใจต่อผู้ใช้บริการ
- ๓) บริหารจัดการด้านการให้บริการ และการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความพร้อมทั้งอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา

แนวทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง การจราจร และการจัดทำผังเมือง
- ๑.๒ พัฒนาระบบการระบายน้ำ
- ๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า และระบบโทรคมนาคม
- ๑.๔ พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๑.๕ พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำ
- ๑.๖ พัฒนาและจัดให้มีระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการอื่นๆให้เพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขภาวะที่ดี
- ๒.๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๒.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๗ การรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๘ พัฒนาระบบและดำเนินการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ๓.๒ ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการพาณิชย์
- ๓.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
- ๔.๒ ส่งเสริมการดูแล อนุรักษ์ ป่าไม้ พืชทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการ

- ๕.๑ พัฒนาบุคลากร
- ๕.๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
- ๕.๓ พัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี
- ๕.๔ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- ๕.๕ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

**องค์กรในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
และองค์กรการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น**

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแต่งตั้งองค์กรจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

องค์กรจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๑. องค์กรจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (๑) คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (๑) ผู้บริหารท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นทุกคน | กรรมการ |
| (๓) สมาชิกสภาท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสามคน | กรรมการ |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสามคน | กรรมการ |
| (๕) ผู้แทนภาคราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจ | กรรมการ |
| ที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน | |
| (๖) ผู้แทนประชาคมท้องถิ่นที่ประชาคมท้องถิ่น | กรรมการ |
| คัดเลือกไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินหกคน | |
| (๗) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการและ |
| เลขานุการ | |
| (๘) หัวหน้าส่วนการบริหารที่มีหน้าที่จัดทำแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

กรรมการตามข้อ (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

(๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น โดยพิจารณาจาก

(ก) อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ที่มีผลกระทบต่อประโยชน์สุขของประชาชน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การผังเมือง

(ข) ภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

(ค) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ กลุ่มจังหวัด และจังหวัด โดยให้น้ำหนักดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่สำคัญและมีผลต่อประชาชนโดยตรง เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ

(ง) กรอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

(จ) นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่แถลงต่อสภาท้องถิ่น

(ฉ) แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน

ในการนำประเด็นข้างต้นมาจัดทำแผนพัฒนา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงสถานะทางการคลังของท้องถิ่น และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๒) ร่วมจัดทำร่างแผนพัฒนา เสนอแนะแนวทางการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนา

ในการจัดทำร่างแผนพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง นำปัญหาความต้องการจากแผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน ที่เกินศักยภาพของหมู่บ้านหรือชุมชน ที่จะดำเนินการเองได้มาพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนา แต่หากเกินศักยภาพของเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้เสนอปัญหา ความต้องการไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำมาพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามอำนาจหน้าที่

ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าส่วนการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| (๓) ผู้แทนประชาคมท้องถิ่นที่ประชาคมท้องถิ่น
คัดเลือกจำนวนสามคน | กรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนการบริหารที่มีหน้าที่จัดทำแผน | กรรมการและเลขานุการ |
| (๕) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารท้องถิ่นมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีหน้าที่จัดทำร่างแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นกำหนด จัดทำร่างแผนการดำเนินงาน และจัดทำร่างข้อกำหนดขอบข่ายและรายละเอียดของงานตามข้อ ๑๙ (๑)

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

๔. ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย

(๑) สมาชิกสภาท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสามคน

(๒) ผู้แทนประชาคมท้องถิ่นที่ประชาคมท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน

(๓) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน

(๔) หัวหน้าส่วนการบริหารที่คัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน

โดยให้คณะกรรมการเลือกกรรมการหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการ และกรรมการอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการ

กรรมการตามข้อ ๒๘ ให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๑) กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

(๓) รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น และคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมทั้งประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบในที่เปิดเผยภายในสิบห้าวันนับแต่วันรายงานผลและเสนอความเห็นดังกล่าวและต้องปิดประกาศไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยอย่างน้อยปีละสองครั้งภายในเดือนเมษายนและภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

(๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

การติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องมีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาโดยจะต้องติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ หมวด ๖ ข้อ ๒๙ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๓ และในการประเมินแผนนั้นจะต้องดำเนินการประเมินคุณภาพของแผนพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางการพิจารณาการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์เพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. การติดตามและประเมินผลโครงการ

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องมีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาโดยจะต้องติดตามและประเมินผลโครงการ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ หมวด ๖ ข้อ ๒๙ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๓ และในการประเมินแผนนั้นจะต้องดำเนินการประเมินผลโครงการของแผนพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางการพิจารณาการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๓. สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม

๓.๑ การวัดผลในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๑) การวัดผลในเชิงปริมาณ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓๐ (๕) (ยกเลิกโดยระเบียบฯ ฉบับที่ ๒ ข้อ ๑๔) กำหนดว่า ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อสภาท้องถิ่น และคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมทั้งประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบในที่เปิดเผยภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอผลการติดตามและประเมินผลดังกล่าว และต้องปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยอย่างน้อยปีละสองครั้งภายในเดือนเมษายนและภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ข้อ ๒๙ (๓) (ยกเลิกโดยระเบียบฯ ฉบับที่ ๒ ข้อ ๑๓) กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น และคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมทั้งประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชน

ในท้องถิ่นทราบในที่เปิดเผยภายในสิบห้าวันนับแต่วันรายงานผลและเสนอความเห็นดังกล่าวและต้องปิดประกาศไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยอย่างน้อยปีละสองครั้งภายในเดือนเมษายนและภายในเดือนตุลาคมของทุกปี สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลในเชิงปริมาณ มีดังนี้

๑. แบบที่ ๑ การกำกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. แบบที่ ๒ แบบติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายไตรมาส

๓. การติดตามและประเมินผลด้วยระบบ e-Plan หรือระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (www.dla.go.th)

(๒) การวัดผลในเชิงคุณภาพ

การวัดผลเชิงคุณภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบสำรวจความพึงพอใจในการวัดผลเชิงคุณภาพโดยภาพรวม โดยใช้เครื่องมือการประเมินความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ดังนี้

๑. แบบที่ ๓/๒ แบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

๒. แบบที่ ๓/๓ แบบประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ

๔. ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต

๔.๑ ผลกระทบนำไปสู่ออนาคต

(๑) โครงการพัฒนาในแผนพัฒนาท้องถิ่นมีมากเกินไปกว่าสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการได้ทั้งหมด ทำให้การพัฒนาและตอบสนองต่อปัญหาความต้องการในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้า ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงาน การดำเนินงานของหน่วยงาน อันเกิดจากความไม่เข้าใจของประชาชน ทำให้เกิดข้อร้องเรียนต่างๆตามมา

(๒) เกิดการพัฒนาที่ล่าช้าเพราะการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน สลับซับซ้อน มีข้อกำหนดขั้นตอนในระเบียบกฎหมายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการตามนั้นทำให้ขาดความคล่องตัวในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีขั้นตอนมากและมีความยุ่งยากมากขึ้น อาจทำให้ประชาชนที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเกิดความเบื่อหน่าย และอาจทำให้ขาดการร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนในที่สุด

(๔) ปัญหาความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารงานต่างๆของหน่วยงานอาจไม่ได้รับการแก้ไขหรือแก้ไขไม่ตรงจุด หรือการพัฒนาไม่เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริงเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของระเบียบกฎหมาย

๔.๒ ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ ผลการจากการพัฒนา

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีควรพิจารณางบประมาณและสถานะการเงินการคลังในการพิจารณานำโครงการ/กิจกรรมบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เพื่อให้มีความสมดุลและสอดคล้องกันระหว่างจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณของหน่วยงาน

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีควรพิจารณาใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีและให้มีความสอดคล้องกัน

(๓) ควรเร่งรัดให้มีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ที่ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้สามารถดำเนินได้ในปีงบประมาณนั้น และดำเนินการให้ทันตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับห้วงระยะเวลาการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเป็นไปตามกรอบระยะเวลาตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ท่าเลที่ตั้งเหมาะสม อยู่ใกล้กับที่ว่าการอำเภอและไม่ห่างจากตัวเมือง มีความสะดวกในการคมนาคม เป็นเส้นทางผ่านของจังหวัดอื่นๆ ทำให้เป็นจุดแวะพักในการท่องเที่ยวและซื้อขายสินค้า ๒. เป็นพื้นที่ราบและมีแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน ทำให้เหมาะกับการทำเกษตร	๑. แหล่งการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวกระจุกตัวและมีลักษณะการค้าเชิงเดี่ยว ต่างคนต่างทำและมีการแข่งขันสูง ทำให้ขาดการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ ๒. การผันน้ำมาใช้เพื่อการเกษตรยังไม่สามารถทำได้เต็มพื้นที่ เนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)
๑. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยังมีโอกาสเติบโตและขยายตัวในระยะยาวได้อีกเนื่องจากยังมีแหล่งทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบในการผลิตอย่างต่อเนื่อง ๒. สถาบันการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่มีหลายแห่งทำให้ประชาชนมีทางเลือกในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและอาชีพให้ก้าวหน้ามั่นคง ๓. มีบุคลากรในท้องถิ่นชุมชนที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาและบริหารบ้านเมือง	๑. การขยายตัวของชุมชนเมืองและสภาพการณ์การแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้สังคมชนบทกลายเป็นสังคมแห่งการบริโภคนิยมวัตถุนิยม ๒. วัฒนธรรมต่างประเทศและวิถีคนเมืองหลังไหลเข้ามามากขึ้นทำให้เยาวชนหันไปสนใจสิ่งเหล่านั้นมากกว่าวิถีวัฒนธรรมดั้งเดิม จึงเกิดช่องว่างระหว่างคนในครอบครัวและสังคม เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆตามมา ๓. มีความขัดแย้งทางด้านการเมืองที่ทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารกิจการท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และการสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ กำหนดวิธีการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๙))

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถ แก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่(ก.อบต.จังหวัดแพร่)กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชำ
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม

ซึ่งหากจะเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีขนาดเดียวกัน งบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ดังต่อไปนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานครูฯ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.ร่องกาศ	๓	๔๓,๖๙๑,๕๐๐	๑๖	๖	๑	๒๖
๒	อบต.สูงเม่น	๔	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๓	๑	-	๙
๓	อบต.ดอนมูล	๔	๔๓,๔๗๐,๐๐๐	๒๑	๒	-	๑๕
๔	อบต.เวียงทอง	๖	๕๖,๙๐๔,๔๘๐	๒๘	๑๐	๑	๒๕
๕	อบต.หัวฝาย	๔	๕๕,๙๔๑,๐๐๐	๑๙	๓	๑	๑๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานรัฐพิธี - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - งานการประชุมสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิก อบต.	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานรัฐพิธี - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - งานการประชุมสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิก อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ - งานธุรการประจำกองคลัง	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ - งานธุรการประจำกองคลัง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างถนน สะพาน แหล่งน้ำและอื่น ๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานธุรการประจำกองช่าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจออกแบบ - งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและจัดทำแผนที่ - งานวางผัง อบต. - งานควบคุม และพัฒนาเมือง	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างถนน สะพาน แหล่งน้ำและอื่น ๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานธุรการประจำกองช่าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจออกแบบ - งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและจัดทำแผนที่ - งานวางผัง อบต. - งานควบคุม และพัฒนาเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสุขาภิบาลร้านอาหาร - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานควบคุมและตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตลาด การจำหน่ายและสะสมอาหาร การเลี้ยงสัตว์ และการจำหน่ายในที่หรือทางสาธารณะ - งานควบคุมโรงฆ่าสัตว์ - งานแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะจากสถานประกอบการโรงงาน - งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโรงงาน - งานบำรุงรักษา อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่าไม้ - งานจัดการน้ำเสียชุมชน - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสุขาภิบาลร้านอาหาร - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานควบคุมและตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตลาด การจำหน่ายและสะสมอาหาร การเลี้ยงสัตว์ และการจำหน่ายในที่หรือทางสาธารณะ - งานควบคุมโรงฆ่าสัตว์ - งานแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะจากสถานประกอบการโรงงาน - งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโรงงาน - งานบำรุงรักษา อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่าไม้ - งานจัดการน้ำเสียชุมชน - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานป้องกันโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมการออกกำลังกาย - งานสุขศึกษา เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ - งานอนามัยโรงเรียน - งานส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก - งานวางแผนครอบครัวและผดุงครรภ์ - งานส่งเสริมสุขภาพจิต - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานระบบบริหารการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานควบคุมมลพิษและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานเฝ้าระวัง ติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานป้องกันโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมการออกกำลังกาย - งานสุขศึกษา เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ - งานอนามัยโรงเรียน - งานส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก - งานวางแผนครอบครัวและผดุงครรภ์ - งานส่งเสริมสุขภาพจิต - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานระบบบริหารการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานควบคุมมลพิษและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานเฝ้าระวัง ติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๔ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานขนถ่าย กำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานควบคุมกิจการขนถ่ายกำจัดสิ่งปฏิกูล ๔.๕ งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสำคัญ - งานประสานงานหน่วยบริการ-สาธารณสุขในพื้นที่ - งานฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข - งานวิจัยและพัฒนาทางด้านสาธารณสุข	๔.๔ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานขนถ่าย กำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานควบคุมกิจการขนถ่ายกำจัดสิ่งปฏิกูล ๔.๕ งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสำคัญ - งานประสานงานหน่วยบริการ-สาธารณสุขในพื้นที่ - งานฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข - งานวิจัยและพัฒนาทางด้านสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๖ งานควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการเฝ้าระวังโรค - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ นำโดยคนแมลง และสัตว์ - งานป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ - งานสื่อ ประชาสัมพันธ์ ๔.๗ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานบริหารจัดการกองทุนฯ - งานแผนงานโครงการ - งานการเงินและบัญชี กองทุนฯ - งานข้อมูลข่าวสารกองทุน - งานจัดบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์ - งานสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยบริการ - งานสร้างเสริมสุขภาพโดยชุมชนท้องถิ่น - งานจัดบริการสาธารณสุขตามประกาศ สปสช.	๔.๖ งานควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการเฝ้าระวังโรค - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ นำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ - งานสื่อ ประชาสัมพันธ์ ๔.๗ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานบริหารจัดการกองทุนฯ - งานแผนงานโครงการ - งานการเงินและบัญชี กองทุนฯ - งานข้อมูลข่าวสารกองทุน - งานจัดบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์ - งานสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยบริการ - งานสร้างเสริมสุขภาพโดยชุมชนท้องถิ่น - งานจัดบริการสาธารณสุขตามประกาศ สปสช.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน-ตำบลน้ำคำ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม-และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนา-เด็กเล็ก และอนุบาล - งานธุรการประจำกองการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมกิจการกีฬา - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด - งานจัดหาและรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา ๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) ๖.๑ งานสวัสดิการสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการประจำกองสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน-ตำบลน้ำคำ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม-และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนา-เด็กเล็ก และอนุบาล - งานธุรการประจำกองการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมกิจการกีฬา - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด - งานจัดหาและรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา ๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) ๖.๑ งานสวัสดิการสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการประจำกองสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	