



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

สุรินทร์ ศรีสมบัติ  
(นายสุรินทร์ ศรีสมบัติ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน  
อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                     | ๑  |
| ๒ วัตถุประสงค์                                                          | ๒  |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                               | ๓  |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | ๑๔ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                       | ๒๖ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ       | ๕๑ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง     | ๕๒ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ                                          | ๖๐ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น                | ๗๑ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี              | ๗๔ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ      | ๘๐ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                      | ๘๔ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๘๖ |

### ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการฯ
๓. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

## หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้อย่างชัดเจน

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น( ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้การวางแผนกำลังคนสอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ โดยกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๒.๘ เพื่อทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

\*\*\*\*\*

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกและ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับ อุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นสามารถ วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การ บริหารส่วนตำบลบางชั้น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะ แวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางชั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงาน ตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การ ที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้ เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้ง กำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น โดยรวม

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางชั้น เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการ ทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและ ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบกับหนังสือ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๕๗ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่ ๓๘๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

|                                            |                     |
|--------------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน         | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล            | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                 | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญตามแนวทางการและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๕.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๕.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม แต่จะเป็นการเกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### **แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**ลูกจ้างประจำ** ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากองค์การบริหารส่วนตำบล

**พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างทั่วไป

### **พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล**

ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

## แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

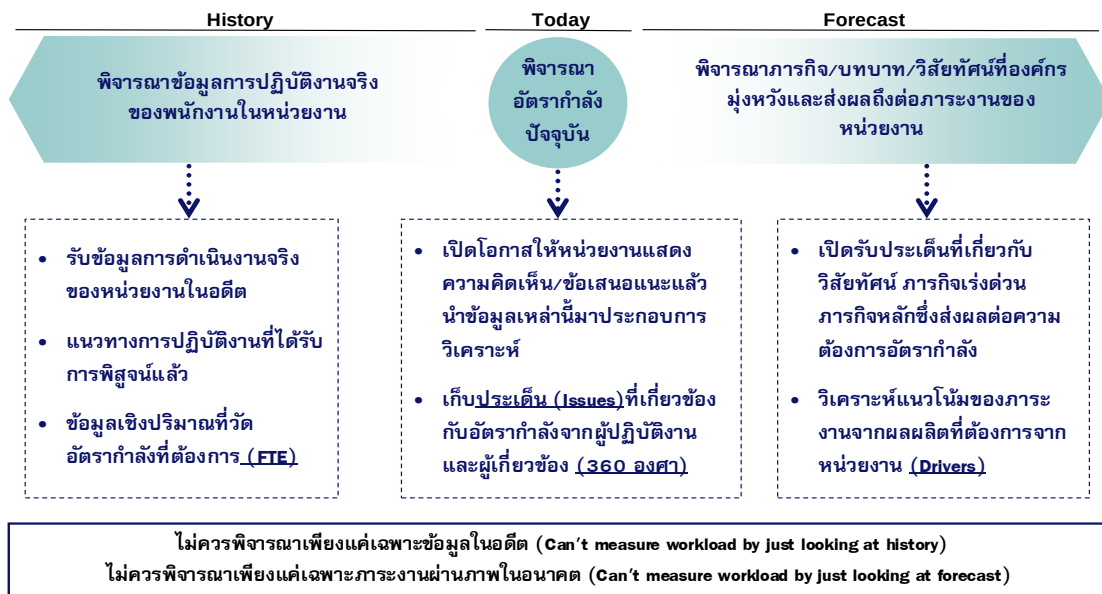
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องสายงานการส่งเสริมการศึกษา งานวัฒนธรรม และนันทนาการ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

## แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และ ประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

#### พิจารณาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

##### ๑. สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

##### ๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลัก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ** เป็นการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

#### หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (การตรวจประเมิน LPA)

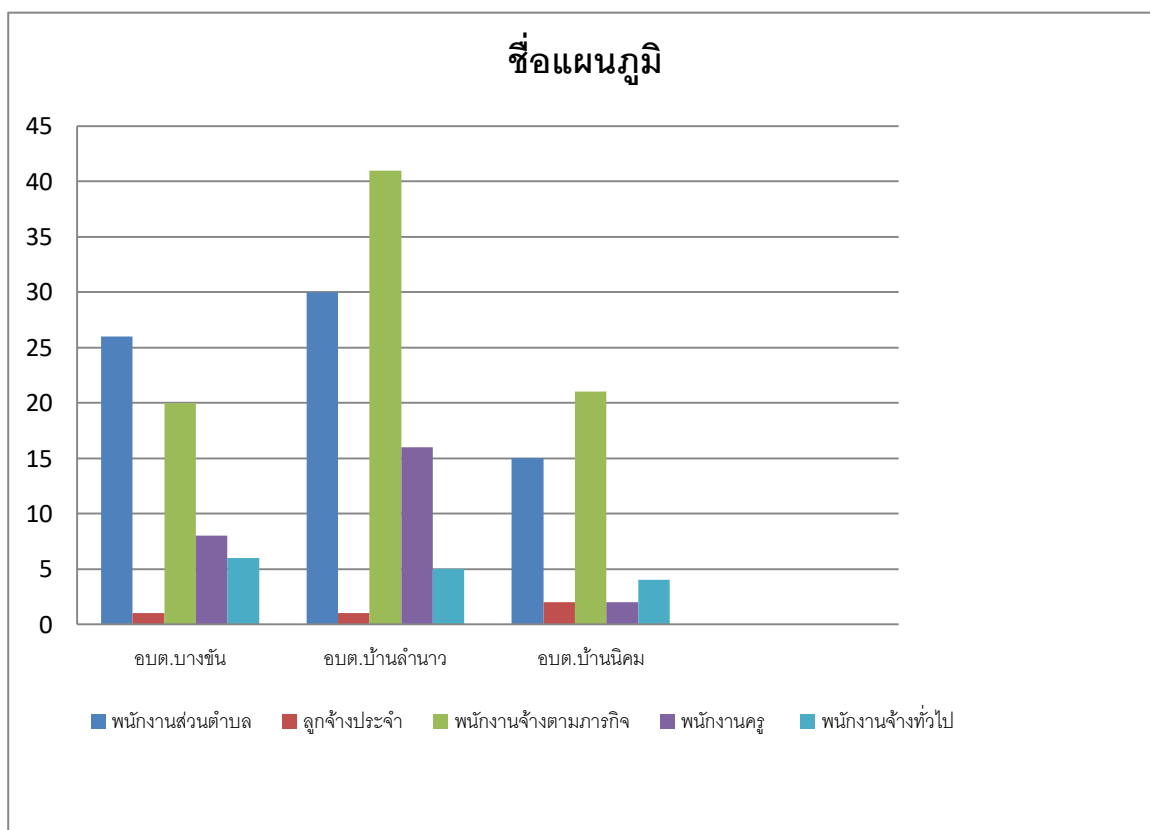
**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

**ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลบางขัน รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลบางขัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



| อปท.          | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานครูอบต. | รวม |
|---------------|-----------------|--------------|----------------------|-------------------|----------------|-----|
| อบต.บางชัน    | ๒๗              | ๑            | ๒๐                   | ๖                 | ๘              | ๖๒  |
| อบต.บ้านลำนาว | ๓๐              | ๑            | ๔๑                   | ๕                 | ๑๖             | ๙๓  |
| อบต.บ้านนิคม  | ๑๕              | ๒            | ๒๑                   | ๔                 | ๒              | ๔๔  |

แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ สำหรับตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

\*\*\*\*\*

## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑.ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

**ตำบลบางชัน** เป็นตำบลหนึ่งในสี่ตำบลของอำเภอบางชัน สาเหตุที่ได้ตั้งชื่ออำเภอนี้ว่า “บางชัน” เนื่องจากในการขอจัดตั้งตำบลใน พ.ศ. ๒๔๔๐ หลวงพำนัคนิคม (เที่ยง ณ นคร) นายอำเภอฟุ่่งสง สมัยนั้น ได้พิจารณาเห็นสมควรยกฐานะที่ตั้งอยู่บริเวณห้วยบางชันขึ้นเป็นตำบล เรียกว่า “ตำบลบางชัน” โดยตั้งชื่อจากลักษณะภูมิประเทศตามธรรมชาติในบริเวณนั้น ซึ่งมีลำห้วยสายหนึ่งที่ไหลผ่านหมู่บ้านซึ่งบริเวณปากน้ำ คุ่งน้ำ (ลำห้วย ลำคลอง) ซึ่งเป็นร่องน้ำไหลผ่าน (เป็นบริเวณที่วางกับดักจับปลา) ชาวบ้านเรียกว่า “บาง” (น้ำ) ประวัตินี้กล่าวว่าบริเวณนั้นมีต้นชัน (พืชตระกูลเงาะ เมล็ดนำมาสกัดน้ำมันบำรุงผิวหนัง) ขึ้นอยู่ชุกชุม อีกประวัติหนึ่งก็คือ มีเรื่องเล่าว่าบริเวณนั้นมีผู้มาสร้างถิ่นฐานอาศัยอยู่ชื่อนายชัยขัน ต่อมาจึงเรียกชื่อ “บางชัน” สืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

ตำบลบางชัน (อ.พุ่่งสง) ประกอบด้วย ๕ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ บ้านลำนาว หมู่ที่ ๒ บ้านไสยาสน์ หมู่ที่ ๓ บ้านปากแพรก หมู่ที่ ๔ บ้านพรุเตย หมู่ที่ ๕ บ้านบางปรกต่อมาเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๖ บ้านไสเตอ้อย

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ นายอำเภอฟุ่่งสง ได้เสนอต่อกระทรวงมหาดไทยขอแยกตำบลบางชัน ตำบลบ้านลำนาว ตำบลวังหิน รวมกันจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอลำชัน เรียกว่า “กิ่งอำเภอบางชัน” และได้รับอนุมัติตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๗ ต่อมาวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๓๕ ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอ และยังคงใช้ชื่อเดิม คือ “บางชัน” บางออกเป็น ๔ ตำบล คือ ตำบลบ้านนิคม ตำบลวังหิน ตำบลบ้านลำนาว (หมู่ที่ ๑ บ้านลำนาว หมู่ที่ ๒ บ้านไสยาสน์(เดิม) และตำบลบางชัน (หมู่ที่ ๓ บ้านปากแพรก หมู่ที่ ๔ บ้านพรุเตย หมู่ที่ ๖ บ้านไสเตอ้อย(เดิม)

- หมู่ที่ ๓ บ้านปากแพรก (เดิม) แบ่งออกเป็น ม.๑ ม.๕ ม.๙ ม.๑๐ ม.๑๒ ม.๑๕ และ ม.๑๘
- หมู่ที่ ๔ บ้านพรุเตย(เดิม) แบ่งแยกออกเป็น ม.๒ ม.๘ ม.๑๔
- หมู่ที่ ๖ บ้านไสเตอ้อย (เดิม) แบ่งแยกออกเป็น ม.๓ ม.๔ ม.๖ ม.๗ ม.๑๑ ม.๑๓ ม.๑๖ และ

ม.๑๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชันตั้งอยู่เลขที่ ๕๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลบางชัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบางชัน ระยะทาง ๖ กิโลเมตร ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๙ มีเขตการปกครองทั้งตำบลรวม ๑๘ หมู่บ้าน



## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบางชัน ตั้งอยู่ในบริเวณที่ราบตะวันตก อยู่ระหว่างเทือกเขานครศรีธรรมราชและเทือกเขาบรรทัด มีพื้นที่ประมาณ ๑๖๗ ตร.กม. มีสภาพพื้นที่สูงเชิงเขา พื้นที่ลาดชันเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีลำห้วยและคลองไหลผ่านหลายสาย สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน ส่วนทางด้านทิศตะวันตกสภาพดินเป็นดินแดง ตำบลบางชันเหมาะแก่การเพาะปลูกยางพารา กาแฟ และผลไม้ต่าง ๆ รวมทั้งพืชไร่และพืชผักพื้นที่ตำบลบางชันส่วนใหญ่เป็นป่าสงวนแห่งชาติ เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน จึงมีการบุกรุกแผ้วถางเพื่อปลูกยางพาราและผลไม้อื่น ๆ ทำให้สภาพป่าลดน้อยลง สภาพภูมิประเทศของตำบลบางชันมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

|             |           |                                                   |
|-------------|-----------|---------------------------------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อกับ | ตำบลลูกพระ อำเภอกงใหญ่ และตำบลเขาขาว อำเภอกงสูง   |
| ทิศใต้      | ติดต่อกับ | ตำบลบ้านลำนาว อำเภอบางชัน                         |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอกงสูง และตำบลวังหิน อำเภอบางชัน |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อกับ | ตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่              |

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลบางชัน ตั้งใกล้เส้นศูนย์สูตรมีภูเขาและเป็น คาบสมุทรทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านตะวันออกเป็นทะเลจีนใต้ มหาสมุทรแปซิฟิก ด้านตะวันตกเป็นทะเล อันดามันมหาสมุทรอินเดีย ทำให้นครศรีธรรมราชได้รับอิทธิพลลมมรสุมจากมหาสมุทรอินเดีย และพายุหมุนเขตร้อน จากทะเลจีนใต้สลับกัน

ฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน มีอากาศร้อนตลอดฤดูกาล อุณหภูมิ ปี ๒๕๕๐ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๐ วัดได้ค่าเฉลี่ย ๒๗.๓๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดวัดได้ ๑๘.๗ องศาเซลเซียสในเดือนมีนาคม ๒๕๕๐ อุณหภูมิสูงสุด วัดได้ ๓๗.๐ องศาเซลเซียสในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๐ ความชื้นสัมพัทธ์ โดยเฉลี่ย ๙๗.๘๓%

ฤดูฝน จะมีอยู่ ๒ ช่วงด้วยกัน คือ

๒.๑ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม เป็นช่วงที่รับอิทธิพลมรสุมตะวันตกเฉียงใต้แต่เนื่องจากมี เทือกเขานครศรีธรรมราชที่สูงชัน เป็นแนวกันทิศทางลม จึงมีฝนตกไม่มากนัก

๒.๒ ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน - มกราคม เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือช่วงนี้มีฝนตกหนาแน่น

**ปริมาณน้ำฝน** รวมตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๐ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๐ วัดได้ ๒๕๙๘.๕

มิลลิเมตร โดยมีปริมาณสูงสุดวัดได้ ๖๑๙.๕ มิลลิเมตร เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๐ สำหรับปริมาณน้ำฝนต่ำสุดเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ มีปริมาณ ๕.๗ มิลลิเมตร ในรอบปี ๒๕๕๐ มีฝนตก จำนวน ๑๗๘ วัน

## ๑.๔ ลักษณะของดิน

บางชันมีลักษณะกลุ่มดินต้นและพื้นที่ภูเขา เหมาะสำหรับการเกษตรกรรม เช่น การปลูกปาล์ม ยางพารา

## ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ต้นน้ำของคลองลำนาวซึ่งไหลลงสู่แม่น้ำตรัง

## ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้สงวนแห่งชาติ

พื้นที่ สปก. มีจำนวน ๒,๑๐๓ แปลง

พื้นที่โฉนด มีจำนวน ๒,๗๕๙ แปลง

## ๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลบางขันมีจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ จำนวน ๑๘ หมู่บ้าน จำนวน ๔,๖๔๗ ครัวเรือน คือ

|                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านปากแพรก        | จำนวน ๓๘๑ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๒ บ้านพรุเตย         | จำนวน ๒๔๕ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๓ บ้านคลองเสาเหนือ   | จำนวน ๓๔๐ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๔ บ้านควนตอ          | จำนวน ๒๖๒ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๕ บ้านยูงงาม         | จำนวน ๒๒๙ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๖ บ้านไร่ยาว         | จำนวน ๒๔๔ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๗ บ้านควนประ         | จำนวน ๓๖๑ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๘ บ้านโคกเหียง       | จำนวน ๒๘๕ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๙ บ้านคลองลำนาว      | จำนวน ๑๖๕ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งอินทนิล   | จำนวน ๒๙๓ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๑ บ้านไสเตาอ้อย     | จำนวน ๒๖๕ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาดิน        | จำนวน ๒๑๗ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๓ บ้านวังทอง        | จำนวน ๒๔๓ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๔ บ้านควนประหน้าเขา | จำนวน ๑๙๔ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองแสง       | จำนวน ๒๙๖ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๖ บ้านทับกลาง       | จำนวน ๒๑๓ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๗ บ้านพรุหว่า       | จำนวน ๒๕๑ ครัวเรือน |
| หมู่ที่ ๑๘ บ้านควนออก        | จำนวน ๑๖๓ ครัวเรือน |

### ๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ

องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวนเขตเลือกตั้งละ ๑

คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตในแต่ละเขตเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ให้ถือเขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้ง เว้นแต่หมู่บ้านใดมีราษฎรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรไม่ถึงยี่สิบห้าคน ให้รวมหมู่บ้านนั้นกับหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกันและเมื่อรวมกันจะมีราษฎรถึงยี่สิบห้าคนในเขตเลือกตั้งเดียวกัน การนับจำนวนราษฎรดังกล่าวให้นับ ณ วันที่ ๑ มกราคม ของปีที่มีการเลือกตั้ง

การรวมหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้งตามวรรคสอง ให้นายอำเภอเป็นผู้ดำเนินการและประกาศให้ประชาชนทราบ ภายใน ๓๑ มกราคมของปีที่มีการเลือกตั้ง เว้นแต่เป็นกรณีที่เป็นกรเลือกตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีการเลือกตั้งภายในเดือนมกราคม ให้ถือเขตเลือกตั้งที่ได้ประกาศไว้ในการเลือกตั้งครั้งสุดท้าย

หลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัครเลือกตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร

อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

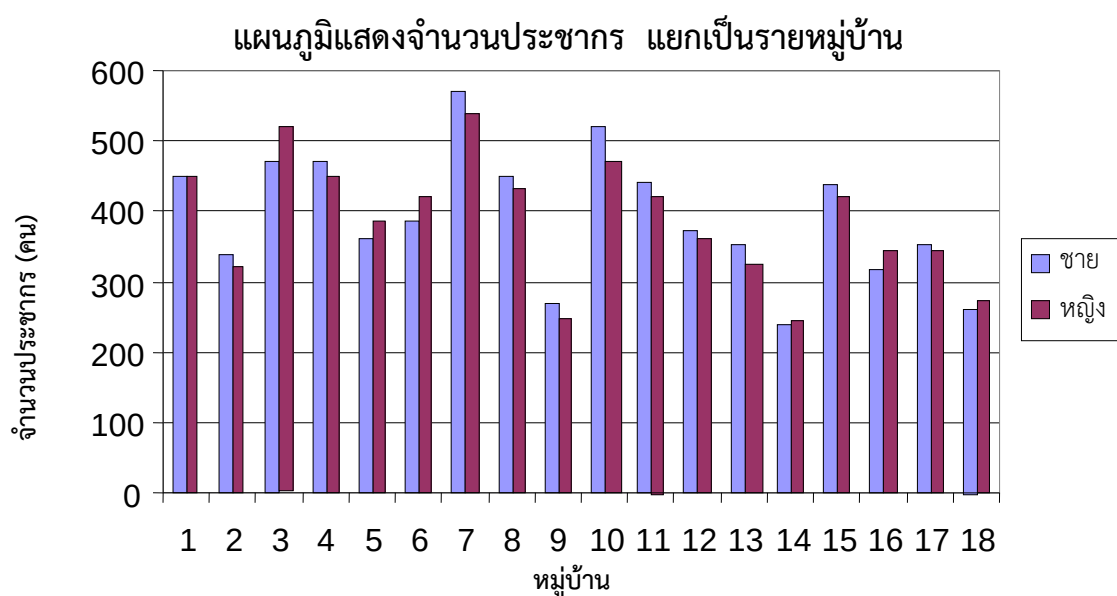
### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎรของอำเภอบางขัน เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ตำบลบางขันมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๔,๐๔๐ คน จำแนกเป็นชาย ๗,๐๗๖ คน หญิง ๖,๙๖๔ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๔,๖๔๗ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๔.๐๗ คนต่อตารางกิโลเมตร ซึ่งจะได้จากตาราง

ตารางแสดงจำนวนประชากรตำบลบางขัน

| หมู่ที่ | หมู่บ้าน          | หลังคาเรือน | ประชากร(ชาย) | ประชากร(หญิง) | ประชากร(รวม) |
|---------|-------------------|-------------|--------------|---------------|--------------|
| ๑       | บ้านปากแพรก       | ๓๘๑         | ๔๕๙          | ๔๕๙           | ๙๑๘          |
| ๒       | บ้านพรุเตย        | ๒๔๕         | ๓๔๑          | ๓๒๗           | ๖๖๘          |
| ๓       | บ้านคลองเสาเหนือ  | ๓๔๐         | ๔๘๒          | ๕๑๕           | ๙๙๗          |
| ๔       | บ้านควนตอ         | ๒๖๒         | ๔๖๐          | ๔๕๓           | ๙๑๓          |
| ๕       | บ้านยูงงาม        | ๒๒๙         | ๓๖๔          | ๓๘๗           | ๗๕๑          |
| ๖       | บ้านไร่ยาว        | ๒๔๔         | ๓๙๒          | ๔๒๐           | ๘๑๒          |
| ๗       | บ้านควนประ        | ๓๖๑         | ๕๖๗          | ๕๕๖           | ๑,๑๒๓        |
| ๘       | บ้านโคกเหรียญ     | ๒๘๕         | ๔๔๐          | ๔๑๗           | ๘๕๗          |
| ๙       | บ้านคลองลำนาว     | ๑๖๕         | ๒๗๑          | ๒๔๓           | ๕๑๔          |
| ๑๐      | บ้านทุ่งอินทนิล   | ๒๙๓         | ๕๑๐          | ๔๗๐           | ๙๘๐          |
| ๑๑      | บ้านไสเฒ่าอ้อย    | ๒๖๕         | ๔๔๗          | ๔๑๒           | ๘๕๙          |
| ๑๒      | บ้านเขาดิน        | ๒๑๗         | ๓๖๒          | ๓๖๐           | ๗๒๒          |
| ๑๓      | บ้านวังทอง        | ๒๔๓         | ๓๕๔          | ๓๑๕           | ๖๖๙          |
| ๑๔      | บ้านควนประหน้าเขา | ๑๙๔         | ๒๔๔          | ๒๔๙           | ๔๙๓          |
| ๑๕      | บ้านหนองแสง       | ๒๙๖         | ๔๓๓          | ๔๐๕           | ๘๓๘          |
| ๑๖      | บ้านทับกลาง       | ๒๑๓         | ๓๑๐          | ๓๓๐           | ๖๔๐          |
| ๑๗      | บ้านพรุห้วย       | ๒๕๑         | ๓๖๕          | ๓๖๑           | ๗๒๖          |
| ๑๘      | บ้านควนออก        | ๑๖๓         | ๒๗๕          | ๒๘๕           | ๕๖๐          |
| รวม     |                   | ๔,๖๔๗       | ๗,๐๗๖        | ๖,๙๖๔         | ๑๔,๐๔๐       |

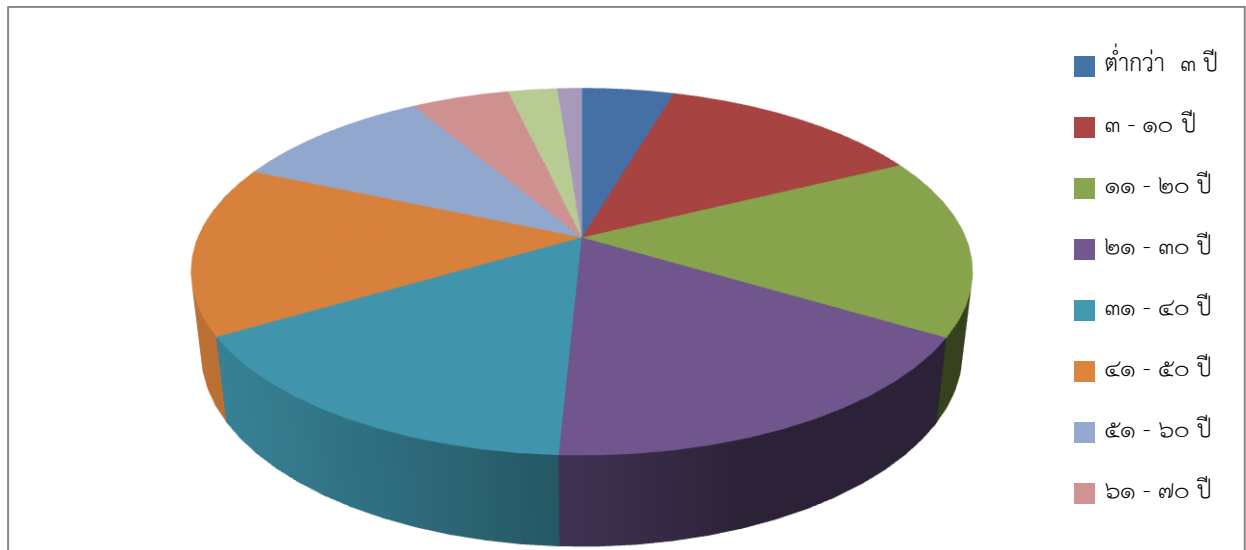


### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ตารางแสดงจำนวนประชากร แยกตามช่วงอายุ

| ช่วงอายุ (ปี) | ชาย   | หญิง  | รวม    | ร้อยละ |
|---------------|-------|-------|--------|--------|
| ต่ำกว่า ๓ ปี  | ๒๙๕   | ๒๖๖   | ๕๖๑    | ๔.๐๐   |
| ๓-๑๐ ปี       | ๘๖๙   | ๘๔๗   | ๑๗๑๖   | ๑๒.๒๒  |
| ๑๑-๒๐ ปี      | ๑,๑๖๖ | ๑,๐๘๑ | ๒๒๔๗   | ๑๖.๐๑  |
| ๒๑-๓๐ ปี      | ๑,๑๗๑ | ๑,๒๐๑ | ๒๓๗๒   | ๑๖.๙๐  |
| ๓๑-๔๐ ปี      | ๑,๑๒๐ | ๑,๐๗๐ | ๒๑๙๐   | ๑๕.๖๐  |
| ๔๑-๕๐ ปี      | ๑,๐๔๐ | ๑,๐๕๖ | ๒๐๙๖   | ๑๔.๙๓  |
| ๕๑-๖๐ ปี      | ๗๙๔   | ๗๕๖   | ๑๕๕๐   | ๑๑.๐๔  |
| ๖๑-๗๐ ปี      | ๓๘๙   | ๓๗๓   | ๗๖๒    | ๕.๔๓   |
| ๗๑-๘๐ ปี      | ๑๖๐   | ๒๐๔   | ๓๖๔    | ๒.๕๙   |
| ๘๐ ปีขึ้นไป   | ๗๑    | ๑๐๘   | ๑๗๙    | ๑.๒๘   |
| รวม           | ๗,๐๗๕ | ๖,๙๖๒ | ๑๔,๐๓๗ | ๑๐๐.๐๐ |

(แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ฯ ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๓)



## แผนภูมิแสดงจำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

### ๔. สภาพทางสังคม

#### ๔.๑ การศึกษา

ตำบลบางขันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแพรก (หมู่ที่ ๑) จำนวนนักเรียน ๘๗ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนตอ (หมู่ที่ ๔) จำนวนนักเรียน ๑๗ คน

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่ยาว (หมู่ที่ ๖) จำนวนนักเรียน ๓๗ คน

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไสเตอ้อย (หมู่ที่ ๑๑) จำนวนนักเรียน ๔๑ คน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเสาเหนือ (หมู่ที่ ๓) จำนวนนักเรียน ๗๖ คน

และโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน ๗ แห่ง

โรงเรียนบ้านคลองเสาเหนือ สอนระดับ อนุบาล - ม.๓ (หมู่ที่ ๓)

จำนวนนักเรียน ๔๒๗ คน

โรงเรียนบ้านปากแพรก สอนระดับ อนุบาล - ป.๖ (หมู่ที่ ๘)

จำนวนนักเรียน ๒๘๑ คน

โรงเรียนบ้านควนประ สอนระดับ อนุบาล - ป.๖ (หมู่ที่ ๑๔)

จำนวนนักเรียน ๑๒๕ คน

โรงเรียนโสตทัศนศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สอนระดับอนุบาล-ม.๓

(หมู่ที่ ๑๐) จำนวนนักเรียน ๒๐๓ คน

โรงเรียนบ้านไสเตอ้อย สอนระดับ อนุบาล - ป.๖ (หมู่ที่ ๑๑)

จำนวนนักเรียน ๑๐๑ คน

โรงเรียน ตชด. บ้านไร่ยาว สอนระดับ อนุบาล - ป.๖ (หมู่ที่ ๖)

จำนวนนักเรียน ๗๓ คน

โรงเรียน ตชด. บ้านยูงงาม สอนระดับ อนุบาล - ป.๖ (หมู่ที่ ๕)

จำนวนนักเรียน ๑๑๖ คน

## ๔.๒ สาธารณสุข

### ด้านสาธารณสุข

สถานีนอนามัย ๒ แห่ง ได้แก่

๑. สถานีนอนามัยบ้านปากแพรก (หมู่ที่ ๑)
๒. สถานีนอนามัยบ้านคลองเสาเหนือ (หมู่ที่ ๓)

คลินิก ๑ แห่ง

## ๔.๓ อาชญากรรม

-

## ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดมีพื้นที่เฝ้าระวังทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน

## ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ที่มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง คนเร่ร่อน ผู้ลำบากยากไร้ ได้รับการช่วยเหลือ

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เดินทางโดยใช้ถนนเส้น การคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีถนนสายหลัก ๑๑ สาย

### ๕.๒ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

การให้บริการไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ได้แก่ไปรษณีย์บางขัน ตั้งอยู่ตำบลบ้านลานาว ห่างจากตำบลบางขัน ประมาณ ๗ กิโลเมตร

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก เช่น การทำสวนยางพารา ทำสวนปาล์ม น้ำมัน ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก รับจ้าง (ภาคเกษตร) อื่น เป็นต้น

### ๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลบางขันมีโค ๒๕๐ ตัว แพะ ๑๕๐ ตัว สุนัขและแมว จำนวน ๗๕๐ ตัว

### ๖.๔ การบริการ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

|                   |        |
|-------------------|--------|
| ปั้มน้ำมัน        | ๑ แห่ง |
| ถังบนดิน(แบบหลอด) | ๗ แห่ง |
| โรงงานอุตสาหกรรม  | ๔ แห่ง |
| โรงแรม,รีสอร์ท    | ๓ แห่ง |

### ๖.๕ การท่องเที่ยว ได้แก่

๑. ถ้ำพญาบาล (หมู่ที่ ๒)
๒. ถ้ำทะลุ (หมู่ที่ ๑๕)
๓. ป่าต้นน้ำพรุเตย (หมู่ที่ ๒)
๔. อ่าวอำเภอบาง (หมู่ที่ ๒)
๕. สระน้ำบ้านหนองแสง (หมู่ที่ ๑๕)
๖. ถ้ำลูงไข่ (หมู่ที่ ๑๒)
๗. ถ้ำมดแดง (หมู่ที่ ๑๒)
๘. จุดชมวิวบ้านทับกลาง (หมู่ที่ ๑๖)
๙. จุดชมวิวหัวล้าน (หมู่ที่ ๑๗)
๑๐. สระน้ำบ้านปากแพรก (หมู่ที่ ๑)
๑๑. อ่างเก็บน้ำบ้านพรุเตย (หมู่ที่ ๒)

### ๖.๖ อุตสาหกรรม

- จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมกลาง ๑ แห่ง  
 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเล็ก ๓ แห่ง  
 กิจกรรมอุตสาหกรรม ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ยางแผ่นรมควัน
๑. โรงงานโสตฯ ประชาจำกัด (ม.๑)
  ๒. โรงงานทำยางรมควัน (ม.๓)
  ๓. สกย. พรุเตย จำกัด (ม.๘ )

### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

| การพาณิชย์        |    |      |                  |   |      |
|-------------------|----|------|------------------|---|------|
| บริษัท            | -  | แห่ง | สถานบริการน้ำมัน | ๘ | แห่ง |
| ห้างหุ้นส่วนจำกัด | -  | แห่ง | ตลาดสด           | ๓ | แห่ง |
| ร้านค้าต่างๆ      | ๘๕ | แห่ง | โรงฆ่าสัตว์      | - | แห่ง |
| ร้านอาหาร         | ๓๐ | แห่ง | อื่นๆ            | - | แห่ง |

### ๖.๘ แรงงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่อาชีพทำสวน(ยางพารา,ปาล์มน้ำมัน) ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์และรับจ้าง

### ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

#### ๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๕ นับถือศาสนาพุทธและร้อยละ ๑๕ นับถือศาสนาอิสลาม

วัด ๑ แห่ง ได้แก่

๑. วัดตันไทร (หมู่ที่ ๑)
- สำนักสงฆ์ ๔ แห่ง ได้แก่
๑. สำนักสงฆ์ราชประชาธรรม (หมู่ที่ ๓)
  ๒. สำนักสงฆ์ควนทองประชาสรรค์ (หมู่ที่ ๔)

๓. สำนักสงฆ์ควนประ (หมู่ที่ ๗)

๔. สำนักสงฆ์ไสเตาอ้อย (หมู่ที่ ๑๑)

มัสยิด ๒ แห่ง ได้แก่

๑. มัสยิดบ้านต้นเหรียง (หมู่ที่ ๑๒)

๒. มัสยิดช่องเขางาม (หมู่ที่ ๑๕)

อื่นๆ ได้แก่ ๑. ศาลาพ่อท่านคล้ายวาจาสิทธิ์ (หมู่ที่ ๑๖)

## ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

เมษายน งานสงฆ์น้ำพระและสงฆ์น้ำผู้สูงอายุ

มิถุนายน – กรกฎาคม งานวันอารีราษฎร์รอมมาฏอน

กันยายน – ตุลาคม งานวันสารทไทย,งานประเพณีชักพระ

## ๘. สภาพปัญหาของพื้นที่

### ปัญหาการคมนาคมขนส่ง

เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางชัน ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง หินคลุก และหินผุ ปัญหาส่วนใหญ่จะมีในช่วงหน้าฝน ซึ่งจะประสบปัญหาถนนลื่น เป็นหลุมบ่อ ถนนชำรุด และบางพื้นที่ถูกน้ำท่วมเสียหาย ท่อระบายน้ำชำรุด ซึ่งจากการสำรวจถนนภายในเขต อบต. มีทั้งสิ้น ๙๕ สาย ใช้การไม่สะดวก จำนวน ๖๔ สาย ซึ่งมีสาเหตุดังนี้

- ถนนชำรุด เป็นหลุมบ่อ
- ถนนมีฝุ่นละอองมาก
- ถนนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
- ถนนไม่คงทนถาวร
- ท่อระบายน้ำข้ามถนนชำรุด
- ไม่มีท่อระบายน้ำข้ามถนน ทำให้น้ำกัดเซาะถนนเสียหาย

### ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าในครัวเรือน

ครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้ ๑๒๙ ครัวเรือน

ถนนในเขต อบต.ไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง จำนวน ๕๑ สาย

### ปัญหาน้ำในการอุปโภค บริโภค

พื้นที่ตำบลบางชันส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงเชิงภูเขา มีแหล่งต้นน้ำลำธารขนาดเล็ก ซึ่งเมื่อเข้าสู่ฤดูแล้ง ปริมาณน้ำลดลง ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคของประชาชน ซึ่งจำนวนประชาชนที่ประสบปัญหา มีทั้งสิ้น ๔๕๐ ครัวเรือน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ มีดังนี้

- น้ำไม่พอใช้ในฤดูแล้ง
- ขาดแคลนน้ำใช้
- ไม่มีที่กักเก็บน้ำ
- แหล่งน้ำตื้นเขิน
- ต้องการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ต้องการขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล
- ต้องการก่อสร้างที่กักเก็บน้ำ
- ต้องการก่อสร้างฝายกั้นน้ำ ฝายน้ำล้น

### ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตำบลบางชันมีพื้นที่ป่าต้นน้ำ จำนวน ๖ แห่ง ปัจจุบันกำลังประสบปัญหา ประชาชนบุกรุกทำลายป่า แผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตร การลักลอบแปรรูปไม้ และการขุดหน้าดิน และนอกจากนี้แหล่งน้ำเริ่มเน่าเสียและส่งกลิ่น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- การบุกรุกพื้นที่ป่า เพื่อทำการเกษตร
- การลักลอบแปรรูปไม้
- การลักลอบแผ้วถาง ทำลายป่า
- ไม่มีการกำหนดแนวเขตป่าที่ชัดเจน
- การปล่อยน้ำเสียจากการผลิตยางพาราแผ่น ลงสู่แหล่งน้ำ
- น้ำเสียจากการเลี้ยงสัตว์
- ไม่มีที่จัดเก็บขยะ
- ต้องการอนุรักษ์พื้นที่ป่าต้นน้ำ
- ต้องการปลูกป่าทดแทนในที่สาธารณะ

### ปัญหาด้านการประกอบอาชีพ

ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลบางชันประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่นทำสวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน กาแฟ สวนผลไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งประสบปัญหาดังนี้

- ขาดแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร
- ต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม
- ต้องการฝึกอาชีพต่างๆ เช่น วิชาชีพชุมชน
- ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการกลุ่ม
- ต้องการให้มีการส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูลด้านการเลี้ยงสัตว์

### ปัญหาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม มีดังนี้

- ปัญหายาเสพติด
- ต้องการให้อ่านหนังสือของชุมชน ติดตั้งอินเทอร์เน็ต
- ต้องการให้มีการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม
- ต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ต้องการให้มีการฝึกอบรมพิธีกรทางศาสนา
- ขอสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับงานศพประจำมัสยิดและคัมภีร์อัลกุรอานฉบับภาษาไทย
- ต้องการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและสนามกีฬาหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีบริการตรวจสุขภาพ

### ปัญหาด้านการเฝ้าระวังการบริหาร มีดังนี้

- ขาดที่ประชุมของหมู่บ้าน
- ที่ประชุมหมู่บ้านขาดทรวดทรม
- ต้องการศาลาประชุมหมู่บ้าน/อาคารเอนกประสงค์ในการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน
- ต้องการระบบเสียงตามสาย

## ๘. ความต้องการของประชาชน

### ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างถนนถาวรในสายหลัก เช่น ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง เพื่อให้สามารถใช้สัญจรไปมาได้ตลอดทั้งปี

๓. ปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านให้เหมาะสม โดยการจัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและสร้างคูระบายน้ำเพื่อความสะดวกและสะอาดของชุมชน

๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น สระน้ำขนาดใหญ่ บำรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ รวมทั้งขุดลอกคูคลองเพื่อรองรับภาวะน้ำท่วม และเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้หน้าแล้ง

๕. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของชุมชน ตลอดทั้งวางแผนก่อสร้างประปาขนาดใหญ่ในระดับตำบล

### ๒) ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต และสังคม

๑. จัดตั้งเครือข่ายผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน

๒. ขยายการให้บริการทางการศึกษาระดับปฐมวัย

### ๓) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงระบบกลุ่มการผลิต พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ และมีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า ให้ได้ราคาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. จัดฝึกอบรม แนะนำ และการศึกษาดูงาน ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนได้พัฒนาและรวมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับการมีรายได้เสริมให้แก่ครอบครัวและเศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน

### ๔) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ดำเนินการแก้ไขเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในที่ดินให้ชัดเจน ตลอดทั้งการแก้ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๒. ดูแล รักษา ปกป้องกัน ให้ป่าชุมชนมีความอุดมสมบูรณ์ ขยายเขตพื้นที่ป่าให้มากขึ้น และพัฒนาสวนป่าเป็นป่าเศรษฐกิจเพื่อชุมชน มีความหลากหลายทางพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ โดยมีประชาชน ชุมชนดูแล รักษา ร่วมกันบ่งคกรท้องถิ่น

๓. จัดสร้างระบบการกำจัดขยะที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่และรองรับการขยายตัวชุมชน

### ๕) ความต้องการด้าน การเมืองการบริหาร

๑. ปรับปรุงระบบการทำงานของทางราชการ ให้มีความรวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้นโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงระบบการทำงาน

๒. ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของงานที่ปฏิบัติ

๔. จัดฝึกอบรม สัมมนา ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวดเร็ว และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง

๖. ปรับปรุงระบบโครงสร้าง งบประมาณ รายได้ บุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ ภารกิจที่รับถ่ายโอน ตลอดทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของราชการ

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส หรืออุปสรรคสำคัญ ในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis โดยนำวิสัยทัศน์ประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของท้องถิ่น และการ บูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีการกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์ แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมตามหลักพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ดานความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เปราะบาง ของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

#### คติพจน์ประจำชาติ

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

#### เป้าหมาย

##### ความมั่นคง

- ๑) มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- ๒) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง
- ๓) ความมั่นคงทางด้าน อาหาร พลังงาน และน้ำ

##### ความมั่งคั่ง

- ๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง
- ๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องได้แก่ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักรทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ความยั่งยืน

- (๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

## กรอบแนวทางสำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติ

### ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ
- (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ
- (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศและกองทัพ
- (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
- (๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

### ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้า และได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น
  - (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตร ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ
- (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาวិสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกย่องศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองโดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคัลส์เตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

### ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้ มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

### ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ ชุมชน

### ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ
- (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
- (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ
- (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

## ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้นำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

## กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

### ๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพ

### ๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

### ๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การลงทุน การพัฒนา SMEs และเกษตรกรรมใหม่

### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

### ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศปราศจากคอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

### ๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

มุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

### ๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ

### ๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

พัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## ๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค

### ๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

๑) วิสัยทัศน์ (Vision) : “ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจการเกษตรและการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ บนฐานรากของชุมชนที่เข้มแข็ง”

นิยามวิสัยทัศน์

๑. ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจการเกษตร

#### ๑.๑ การพัฒนาและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจ (ยางพารา/ปาล์มน้ำมัน)

โดยมีเข็มมุ่งสู่อนาคต ดังนี้

๑) การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างห่วงโซ่มูลค่าพืชเศรษฐกิจคุณภาพที่สามารถรองรับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งในและต่างประเทศมุ่งพัฒนาให้กลุ่มจังหวัดเป็นศูนย์กลางห่วงโซ่มูลค่ายางพาราและปาล์มน้ำมันคุณภาพที่มีศักยภาพที่ตอบสนองความต้องการในพื้นที่ปลูกของกลุ่มจังหวัด ประเทศ และประชาคมอาเซียน

๒) การพัฒนากลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคเกษตรของพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๓) การสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มจากผลผลิตยางพาราและปาล์มน้ำมันด้วยเทคโนโลยีที่สามารถดำเนินการได้ในพื้นที่ผสมผสานการบูรณาการร่วมของภูมิปัญญาของกลุ่มจังหวัดโดยมุ่งสร้างให้เกิดในมิติวิสาหกิจชุมชนและอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาผลผลิตยางพารา และปาล์มน้ำมันให้เป็นตราสินค้าที่สร้างงานสร้างอาชีพและขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยของกลุ่มจังหวัด

๔) การพัฒนากลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์ศึกษาเรียนรู้การพัฒนาพืชเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ

๕) การเสริมสร้างขีดความสามารถของกลุ่มเกษตรกร เกษตรกรให้เป็นมืออาชีพ เป็นนักจัดการยางพารา ปาล์มน้ำมันที่เข้มแข็ง มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองสูง

#### ๑.๒ การพัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่กลุ่มจังหวัด ได้แก่ ข้าว ไม้ผล ปศุสัตว์ และสัตว์น้ำ

โดยมีเข็มมุ่งสู่อนาคต ดังนี้

๑) การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ให้เป็นแหล่งผลิต แปรรูป และสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มจากผลผลิตการเกษตรที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัด และมีศักยภาพที่จะแข่งขันได้ในการส่งออกสู่ประชาคมอาเซียนและตลาดโลก ซึ่งประกอบด้วย ข้าว ไม้ผล ปศุสัตว์ และสัตว์น้ำ

๒) การผลิตผลผลิตการเกษตรที่มีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓) การเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มจังหวัดให้เป็นคลังสินค้าเกษตร คลังอาหารของประเทศในพื้นที่ฝั่งอ่าวไทย ฝั่งอันดามัน และประชาคมอาเซียน

### ๔.แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์กลาง การเกษตร การท่องเที่ยวนานาชาติ

มีระบบโลจิสติกส์ที่สมบูรณ์ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ”

## นิยามวิสัยทัศน์

ศูนย์กลางการเกษตร หมายถึง การมีความโดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ด้านปริมาณการผลิต (การปลูกหรือการเพาะเลี้ยง) ด้านการแปรรูป ด้านการตลาดหรือการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ศูนย์กลางการท่องเที่ยวนานาชาติ หมายถึง การมีความโดดเด่นในด้านจนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติ

มีระบบโลจิสติกส์ที่สมบูรณ์ หมายถึง การมีระบบคมนาคมที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันทั้งทางบก ทางอากาศ และทางน้ำ และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มจังหวัด

การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การพัฒนาในทุกด้านของกลุ่มจังหวัด จะต้องไม่สร้างปัญหาต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อป้องกัน หรือ

## แก้ไขปัญหาล้างแฉะที่มีอยู่

### พันธกิจ (Mission)

- ๑ พัฒนา การผลิต การแปรรูป และการบริหารจัดการ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และไม้ผล
- ๒ พัฒนาการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ รวมถึงการปศุสัตว์ที่สามารถสร้างความโดดเด่น
- ๓ พัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยว สร้างรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย การบริหารจัดการ และสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มจังหวัด
- ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
- ๕ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และสภาพสังคมที่ดี

### เป้าประสงค์รวม

- ๑ กลุ่มจังหวัดเป็นศูนย์กลาง การผลิตและแปรรูป ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ของประเทศ
- ๒ เป็นกลุ่มจังหวัดชั้นนำด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่
- ๓ กลุ่มจังหวัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลาย ของรูปแบบการท่องเที่ยว
- ๔ มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่มีศักยภาพในการรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของกลุ่ม
- ๕ กลุ่มจังหวัดมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสิ่งแวดล้อม สภาพสังคมที่ดี

## ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนา  
ของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

#### ๕. แผนพัฒนาจังหวัด

(๑) วิสัยทัศน์ (Vision) “นครแห่งอารยธรรม น่าน่านาเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน”  
โดยมีคำนิยามวิสัยทัศน์ ดังนี้

#### คำนิยามวิสัยทัศน์

| คำจากวิสัยทัศน์                  | หมายถึง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นครแห่งอารยธรรม                  | นครศรีธรรมราชเมืองที่มีความหลากหลายทางศาสนา พลเมืองอยู่ร่วมกันอย่าง<br>เอื้ออาทร มีแหล่งบ่มเพาะบุคคลด้วยด้วยสถาบันการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ และมี<br>ประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดอย่างยาวนาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| น่าน่านาเที่ยว                   | เมืองที่ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และส่งเสริมสุขภาพ<br>อนามัย อาหารปลอดภัย เมืองสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมืองพลังงานสะอาด<br>การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน<br>สาธารณสุขโรค ระบบคมนาคมเพิ่มศักยภาพระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงโครงข่ายถนนให้ได้<br>มาตรฐาน ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ ปลูกฝังความเป็น<br>เจ้าบ้านที่ดี และเป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เป็นเมืองน่าเที่ยว                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| คำจากวิสัยทัศน์                  | หมายถึง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| การเกษตรและ<br>อุตสาหกรรมยั่งยืน | นครแห่งการผลิตทางการเกษตรที่มีความสมดุลของระบบนิเวศ และสภาพแวดล้อม<br>มุ่งเน้นการผลิตที่มีคุณภาพ ปลอดภัย มีมาตรฐาน ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค<br>และนำนวัตกรรม เทคโนโลยีอันทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกษตรกร ประชาชน<br>ชาวจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความผาสุก และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น การบริหารจัดการ<br>ด้านโครงสร้างพื้นฐานการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในเรื่อง ดิน น้ำ และระบบ<br>ชลประทาน รวมทั้งการจัดสรรที่ดินทำกิน การจัดการด้านการส่งเสริมการผลิตพืช สัตว์<br>ประมง การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรสู่ Smart Farmer การพัฒนาองค์กรเกษตรกร<br>ให้เข้มแข็งการบริหารจัดการฟาร์มสู่ Smart Farm การวางแผนการผลิต การพัฒนา<br>ตลาดสินค้าเกษตร ที่มีความยั่งยืนและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาดทั้งภายในและ<br>ภายนอกประเทศ การแปรรูปเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรสร้างผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ และ<br>การประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านการเกษตรคู่ขนานภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยยึดหลักปรัชญา<br>ของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา พร้อมทั้ง สนับสนุนการท่องเที่ยว<br>เชิงเกษตร/เชิงนิเวศน์ สนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม<br>เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืนของจังหวัด<br>โดยคำนึงถึงความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน<br>ทางด้านสังคมของจังหวัด |

## (๒) จุดยืนการพัฒนาของจังหวัด (Positioning)

จากข้อมูลการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัด และกำหนดทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ในภาพรวมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดจุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๓ ประเด็น ดังนี้  
เมืองสืบสานศิลปวัฒนธรรม สงบสุข น่าเที่ยว  
เมืองเกษตรนวัตกรรม และอุตสาหกรรมสีเขียว  
ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้

## (๓) เป้าประสงค์รวม (วัตถุประสงค์) (Objective)

๑. เพิ่มรายได้จากการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว โดยควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานคุณภาพ
๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๓. ประชาชนยึดหลักธรรมะในการดำเนินชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง

## (๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

พัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

### ๑. เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.๑ รายได้เพิ่มจากการผลิตทางการเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเกษตร
- ๑.๒ นครศรีธรรมราชเป็นเมืองเกษตรสุขภาพ เกษตรคุณภาพ เกษตรนวัตกรรม และเกษตรอุตสาหกรรมสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์                                                  | ตัวชี้วัด/เป้าหมายรวม ๔ ปี                                  | ข้อมูลพื้นฐาน  |                | เป้าหมายรายปี |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------|----------------|---------------|------|------|------|
|                                                                            |                                                             | ๒๕๕๕           | ๒๕๕๖           | ๒๕๕๗          | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๒.๑ รายได้เพิ่มจากการผลิตทางการเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวเกษตร | ๒.๑.๑ ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี | ๓๔,๕๘๗ ล้านบาท | ๓๔,๙๓๕ ล้านบาท | ๑             | ๑    | ๑    | ๑    |
| ๒.๒ ระบบการผลิตที่ได้รับรองมาตรฐาน                                         | ๒.๒.๑ ร้อยละ ๘๐ ของฟาร์ม/แปลงที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฟาร์ม |                |                | ๘๐            | ๘๐   | ๘๐   | ๘๐   |

| เป้าประสงค์<br>เชิงยุทธศาสตร์                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด/<br>เป้าหมายรวม ๔ ปี                                           | ข้อมูลพื้นฐาน |      | เป้าหมายรายปี |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------|------|---------------|------|------|------|
|                                                                                                                                                               |                                                                          | ๒๕๕๕          | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗          | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๒.๓ เป็นเมืองเกษตร<br>สุขภาพ เกษตรคุณภาพ<br>เกษตรนวัตกรรม และ<br>เกษตรอุตสาหกรรมสีเขียว<br>ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม<br>ได้รับการจัดการอย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | ๒.๓.๑ ร้อยละ ๕ ของ<br>สถานประกอบการที่<br>ได้รับรองอุตสาหกรรม<br>สีเขียว |               |      |               |      |      |      |

### ๓. กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาสินค้าและบริการทางการเกษตรที่ได้มาตรฐาน ตอบสนองความต้องการในตลาดสากล (Global Marketing)
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานด้านการผลิต (น้ำ ที่ดิน พันธุ์ ปุ๋ย) ที่พอเพียง
- ๓.๓ พัฒนาระบบการผลิต การเก็บเกี่ยว การเก็บรักษา การแปรรูป และพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นเกษตรอุตสาหกรรมแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๔ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรชุมชน กลุ่มเกษตรกร พ่อค้าในการผลิต การตลาด และการกระจายสินค้าทางการเกษตร
- ๓.๕ พัฒนาระบบโลจิสติกส์ รองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งและกระจายสินค้าทางการเกษตร
- ๓.๖ ส่งเสริมสถานประกอบการให้ได้การรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม นวัตกรรมสีเขียว

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม

#### ๑. เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.๑ เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว

#### ๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

| เป้าประสงค์<br>เชิงยุทธศาสตร์       | ตัวชี้วัด/<br>เป้าหมายรวม ๔ ปี                         | ข้อมูลพื้นฐาน |      | เป้าหมายรายปี |      |      |      |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------|------|---------------|------|------|------|
|                                     |                                                        | ๒๕๕๕          | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗          | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๒.๑ เพิ่มรายได้จากการ<br>ท่องเที่ยว | ๒.๑.๑ ร้อยละของ<br>รายได้จากการท่องเที่ยว<br>เพิ่มขึ้น | ๑๕            | ๑๕   | ๑๕            | ๑๕   | ๑๕   | ๑๕   |

### ๓. กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พื้นที่ แหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน
- ๓.๒ พัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เสริมสร้างโอกาสและศักยภาพการแข่งขัน ในตลาดการท่องเที่ยว
- ๓.๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการการและสื่อสารการตลาดท่องเที่ยวเชิงรุก ภายใต้ชื่อ “นครแห่งธรรม”
- ๓.๔ พัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพการให้บริการ ของบุคลากรท่องเที่ยว ที่ได้มาตรฐาน เกิดความประทับใจแก่ผู้มาเยือน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### ๑. เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.๑ ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างยั่งยืน
- ๑.๒ การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างประหยัด

#### ๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์                                                                | ตัวชี้วัด/<br>เป้าหมายรวม ๔ ปี                                                     | ข้อมูลพื้นฐาน |      | เป้าหมายรายปี |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|---------------|------|------|------|
|                                                                                          |                                                                                    | ๒๕๕๕          | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗          | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๒.๑ ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างยั่งยืน | ๒.๑.๑ ร้อยละของพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น                                             |               |      |               |      | ๐.๑  | ๐.๑  |
|                                                                                          | ๒.๑.๒ ร้อยละของขยะมูลฝอยที่นำกลับมาใช้ประโยชน์                                     |               |      |               |      | ๓๐   | ๓๐   |
|                                                                                          | ๒.๑.๓ จำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการภัยพิบัติ | ๒๐            | ๒๕   | ๒๙            | ๓๒   | ๓๘   | ๔๐   |
| ๒.๒ การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างประหยัด                                 | ๒.๒.๑ ร้อยละของการใช้พลังงานลดลง (ร้อยละ ๓ ต่อปี)                                  |               |      | ๓             | ๓    | ๓    | ๓    |
|                                                                                          | ๒.๒.๒ การใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น (๖๐ toe)                                         |               |      | ๖๐            | ๖๐   | ๖๐   | ๖๐   |

### ๓. กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ และสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๓.๒ อนุรักษ์ ป้องกัน ปั่นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัด
- ๓.๓ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการจัดการภัยพิบัติ การบริหารจัดการน้ำ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน และรณรงค์ให้มีการใช้พลังงานทดแทน และการประหยัดพลังงาน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๑. เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.๑ ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข
- ๑.๒ ประชาชนได้รับความมั่นคงปลอดภัย เป็นธรรม
- ๑.๓ การศึกษามีคุณภาพ ทัดเทียมกับค่ามาตรฐานการศึกษา
- ๑.๔ ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์                                                    | ตัวชี้วัด/<br>เป้าหมายรวม ๔ ปี                                                              | ข้อมูลพื้นฐาน |      | เป้าหมายรายปี |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|---------------|------|------|------|
|                                                                              |                                                                                             | ๒๕๕๕          | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗          | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๒.๑ ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข | ๒.๑.๑ ร้อยละของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข | ๘๐            | ๘๐   | ๘๐            | ๘๕   | ๙๐   | ๙๕   |
| ๒.๒ ประชาชนได้รับความมั่นคงปลอดภัย เป็นธรรม                                  | ๒.๒.๑ ร้อยละของประชาชนได้รับความมั่นคงปลอดภัย เป็นธรรม                                      | ๘๐            | ๘๐   | ๘๐            | ๘๕   | ๙๐   | ๙๕   |
| ๒.๓ การศึกษามีคุณภาพทัดเทียมกับค่ามาตรฐานการศึกษา                            | ๒.๓.๑ ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ม.๓                                                              | N/A           | N/A  | ๔๐            | ๔๕   | ๕๐   | ๕๕   |
|                                                                              | ๒.๓.๒ ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนจังหวัดนครศรีธรรมราชสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานประเทศ                    | N/A           | N/A  | ๙.๑           | ๙.๔  | ๙.๕  | ๙.๖  |
| ๒.๔ ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง                              | ๒.๔.๑ ร้อยละของชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง                                     | ๓๐            | ๓๕   | ๔๐            | ๔๕   | ๕๐   | ๕๕   |

### ๓. กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสังคม และการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓.๒ ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความสุข
- ๓.๓ สร้างความปรองดองสมานฉันท์ เสริมความมั่นคงปลอดภัย เป็นธรรมแก่ประชาชน ชุมชน สังคม เป็น “นครที่น่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง”
- ๓.๔ ยกย่องคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ให้เป็น “นครแห่งการเรียนรู้”
- ๓.๕ เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน

### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

#### วิสัยทัศน์

“องค์กรหลักในการพัฒนา ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ภายใต้แนวคิด “หลักความพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริ โดยอาศัยกรอบแนวทางจากยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครศรีธรรมราช และภารกิจ ๖ ด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๓๒(๑) รวมทั้ง ได้ทบทวนจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

##### พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มีองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการ สร้างเครือข่ายเกษตรกร
๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการน าเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ ฯลฯ
๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหาร และพลังงานทดแทน
๔. สนับสนุนการจัดรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท
๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๖. ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด
๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน
๙. พัฒนาความเชื่อมโยงของระบบตลาด ระบบขนส่งและระบบโลจิสติกส์

## เป้าหมายการพัฒนา

๑. รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเป็นธรรม ที่ดินมีคุณค่าและได้รับประโยชน์มากขึ้น
๓. จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองน่าท่องเที่ยวติดอันดับของภาคใต้
๔. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมกับศักยภาพของจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าการค้าการลงทุนของจังหวัด

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

### พันธกิจ

๑. พัฒนาพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วย ตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบ การจัดการน้ำเสีย
๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถการรองรับของระบบนิเวศ
๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภค อย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้าง เครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน
๕. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะ ในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและการจัดขยะ แบบรวมศูนย์
๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของ ชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานสะอาด
๘. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ
๙. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟู ความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

## เป้าหมายการพัฒนา

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ประชาชนมีการดำรงชีวิต อยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ครัวเรือน ชุมชน มีทางเลือกในการใช้พลังงาน และมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอ
๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

#### พันธกิจ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน

๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอก ระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เชิง สร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

๓. รมรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูก สุขลักษณะ

๔. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และ สถานพยาบาล

๕. รมรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพยาและผู้เกี่ยวข้องให้ น้อยลง

๖. รมรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่

๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัด กิจกรรมออก กายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๙. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา พื้นฟู ต่อ ยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

๑๐. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งพาตนเองได้

๑๑. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน และสวัสดิการชุมชน

#### เป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชน/เยาวชน มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

๒. ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ ที่เหมาะสม ในทุกช่วงวัย

๔. ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ

๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

### เป้าหมายการพัฒนา

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อมโยงกับ ระบบขนส่งอื่น รวมทั้งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. มีระบบสาธารณสุขปึกศ สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงทุกพื้นที่

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### พันธกิจ

๑. รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึก ธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ

#### เป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน
๓. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคีในการพัฒนา

### ๗. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

#### วิสัยทัศน์

“สาธารณสุขปึกศทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า ร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม”

#### พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล
- ๒ พัฒนาสาธารณสุขปึกศ สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- ๓ พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕ ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร
- ๖ อนุรักษ์ ปั่นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๗ การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

## เป้าประสงค์

ตำบลบางขัน มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
๒. มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง
๔. ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาและร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
๖. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแล อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

## ตัวชี้วัด

|                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน                           | ๑. จำนวนถนนที่ได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม<br>๒. จำนวนถนนคอนกรีตที่เพิ่มขึ้น<br>๓. ร้อยละของครัวเรือนขาดแคลนน้ำสด<br>๔. จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพิ่มขึ้น<br>๕. จำนวนถนนภายในเขต อบต. มีไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้น                                                   |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม                        | ๑. ร้อยละของผู้พิการและผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น<br>๒. ร้อยละของประชาชนที่มีหลักประกันสุขภาพได้รับสิทธิอย่างทั่วถึง<br>๓. ร้อยละของเด็กเล็กที่ได้รับการเตรียมความพร้อมขั้นพื้นฐาน<br>๔. ร้อยละของประเพณีดั้งเดิมมีการพัฒนาและถ่ายทอดให้รับรู้เพิ่มขึ้น |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ                                   | ประชาชนมีรายได้เฉลี่ย/คน/ปี เพิ่มขึ้น                                                                                                                                                                                                                             |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ       | ๑. ร้อยละของหมู่บ้านที่ประสบปัญหาน้ำเสียลดลง<br>๒. จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น                                                                                                                                     |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร | ร้อยละของครัวเรือนเข้าร่วมในการจัดเวทีประชาคมเพิ่มขึ้น<br>ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการจาก อบต.                                                                                                                                                             |

## คำเป้าหมาย

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา                                    | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน                           | ๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร<br>๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม                        | ๑. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป<br>๒. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น<br>๓. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ<br>๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ควบคุมและป้องกันโรคต่างๆในชุมชน<br>๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส<br>๖. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด<br>๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนา                                    | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ                                   | ๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร<br>๒. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงและเพียงพอ<br>๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ                                                                                                                                                                                                                                      |
| ๔. การพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ       | ๑. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ<br>๒. การอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ๕. การพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร | ๑. พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น<br>๒. พัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส<br>๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง<br>๔. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข                                                                                                                        |

## กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตำบลบางขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลบางขันในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๓. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร

อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๗. การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ

### ๘. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และภัยคุกคามตามภารกิจ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

| ศักยภาพท้องถิ่น                     | จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ด้านการพัฒนา<br>โครงสร้างพื้นฐาน    | <p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกันภายในตำบล ทำให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรและขนส่งสินค้าออกสู่ตลาด</p> <p>๒. ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน</p> <p><b>โอกาส</b></p> <p>๑.การประสานงานเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง</p>                                                                                                                   | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและมีฝุ่นละออง</p> <p>๒. บางครัวเรือนยังขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค</p> <p>๓. บางพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ไม่ถึง</p> <p><b>อุปสรรค</b></p> <p>๑. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ทำให้การกักเก็บน้ำทำได้ยาก</p>                                            |
| ด้านการพัฒนา<br>คุณภาพชีวิตและสังคม | <p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้และการศึกษา</p> <p>๒. มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๔. มีศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน</p> <p>๕. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี</p> <p><b>โอกาส</b></p> <p>๑. การขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล</p> <p>๒. การกระจายอำนาจให้ อบต.มีอำนาจ</p> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. การรับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกมาใช้ในการดำเนินชีวิตทำให้วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนไป</p> <p>๒. การสื่อสารภาษาต่างประเทศของคนไทยไม่ได้</p> <p><b>อุปสรรค</b></p> <p>๑. ค่านิยมทางวัตถุและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายมากขึ้น</p> <p>๒. การแพร่กระจายของสื่อต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน</p> |

| ศักยภาพท้องถิ่น                           | จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           | <p>หน้าที่จัดการศึกษา การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการบริการสาธารณะ</p> <p>๓. มีกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็ง</p> <p>๔. ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน</p>                                                                                                                                                                                                                               | <p>๓. ในการพูดคุยสื่อสารประจำวันยังไม่มีการใช้ภาษาต่างประเทศ</p>                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ</p>               | <p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. มีพืชเศรษฐกิจหลายอย่าง ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน กาแฟและผลไม้</p> <p>๒. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต</p>                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. ขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเกษตร</p> <p>๒. การขนส่งสินค้าออกสู่ตลาดไม่สะดวก</p>                                                                                                                                                                                                       |
|                                           | <p><b>โอกาส</b></p> <p>๑. มีถ้ำหลายแห่งที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ</p> <p>มีสภาพพื้นที่เหมาะในการทำการเกษตร</p>                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><b>อุปสรรค</b></p> <p>ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p>                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> | <p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. มีพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธาร</p> <p><b>โอกาส</b></p> <p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>                                                                                                                                                                                                                                            | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนบุกรุกแผ้วถางทำลายป่าเพื่อทำการเกษตร</p> <p>๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ</p> <p><b>อุปสรรค</b></p> <p>ไม่มีแนวเขตพื้นที่ป่าที่ชัดเจน</p>                                        |
| <p>ด้านการเมือง การบริหาร</p>             | <p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. เป็นองค์กรนิติบุคคลที่กฎหมายกำหนดให้สามารถจัดหารายได้เอง</p> <p>๒. มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๔. มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน</p> <p>๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานและได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม</p> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน</p> <p>๒. อบต. บางชั้นมีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถบริหารหารพัฒนาให้เป็นอย่างทั่วถึงและครอบคลุม</p> <p><b>อุปสรรค</b></p> <p>๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน</p> |

| ศักยภาพท้องถิ่น | จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | จุดอ่อน/อุปสรรค |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                 | <p>ประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>๖.ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร</p> <p>๗.มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อรับข้อมูลข่าวสาร สืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน</p> <p><b>โอกาส</b></p> <p>๑. กฎหมายให้อิสระในการบริหารงาน</p> <p>๒. นโยบายรัฐบาล จังหวัด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล</p> <p>๓. มีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล</p> <p>๔. การกระจายอำนาจให้แก่ อปท.ในการจัดการด้านต่างๆ</p> |                 |

#### ๙. คำแถลงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

นายสุรินทร์ ศรีสมบัติ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้แถลงนโยบายบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เมื่อวันที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ไว้ดังต่อไปนี้

##### ๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ในสภาพโดยรวมองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันของเรานั้น ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นอาชีพทำสวนยาง สวนปาล์ม สวนกาแฟ และปลูกผักและผลไม้ ซึ่งมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แต่จากการเปลี่ยนแปลงของภาคเศรษฐกิจในปัจจุบันอาชีพเกษตรกรรมของพื้นที่ชาวบางขันจำเป็นต้องมีการปลูกพืชเศรษฐกิจบางตัวเข้ามาเสริมในพื้นที่ เพื่อจะทำให้เกิดการมีรายได้จากพื้นที่ที่มีอย่างจำกัด กระผมและทีมงานได้กำหนดแนวทางด้านเศรษฐกิจ ไว้ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๑.๒ สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพและองค์กรต่างๆ

๑.๓ ส่งเสริมตลาดนัดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์

๑.๔ ส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจขนาดย่อม

๑.๕ สนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจในสวนผลไม้ หรือสวนยางพาราของเกษตรกร

##### ๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรม

จากท้องที่การบริหารส่วนตำบลบางขันของเรามีพ่อแม่พี่น้องที่เป็นคนถิ่นเดิมคือคนบางขันโดยกำเนิด และมีจำนวนไม่น้อยที่มาจากต่างถิ่น แต่ทุกคนเป็นคนบางขันเช่นเดียวกัน ความแตกต่างทางด้านสังคม ประเพณี ตลอดจนความเชื่อต่างๆอาจจะมีหลากหลายอยู่ในตัวของมันเอง ฉะนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยมุ่งให้พี่น้องประชาชนออกกำลังกายและมีกิจกรรมในแต่ละหมู่บ้านอยู่เสมอ

๒.๒ ให้การสนับสนุนการศึกษาของเด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไป โดยวางเป้าหมายให้เด็กนักเรียนต่างๆในพื้นที่ตำบลบางขันที่มีจำนวนนักเรียนที่ขาดแคลนโภชนาการทางด้านอาหารเสริมนม และอาหารกลางวัน ไม่น้อยกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย หรือโรงเรียนระดับประถมศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีอาคารเรียนอย่างเหมาะสมและสะดวกในการให้บริการแก่บุตรหลานของพี่น้องตำบลบางขัน อีกทั้งจากจัดสร้างที่อ่านหนังสือหรือข่าวสารราชการ และสนับสนุนการจัดสร้างสถานีวิทย์ชุมชนของตำบลบางขัน

๒.๓ ส่งเสริมจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนา

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดเวทีประชาคม เพื่อระดมความคิดของพี่น้องประชาชนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของหมู่บ้าน และชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการของเยาวชน ประชาชน โดยการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้านและตำบล

๒.๖ สนับสนุนกิจกรรม การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๗ ส่งเสริมการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่ให้แพร่หลายระบาดในกลุ่มเป้าหมายโดยอาศัยพลังของประชาชนในหมู่บ้าน และหน่วยงานของทางราชการที่เกี่ยวข้องในระดับแนวความคิดการแก้ไขปัญหาเสพติดแบบยั่งยืน

๒.๘ สนับสนุนงบประมาณในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการในหมู่บ้าน

๒.๙ สนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุข ในการดำเนินการควบคุมโรคติดต่อ หรืองานส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในตำบลบางขัน

### ๓. นโยบายทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จากอดีตจนถึงปัจจุบันจะเห็นได้ว่าปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นปัญหาของถนนหนทาง ปัญหาเรื่องของไฟฟ้า ปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิที่ดินทำกิน ยังคงเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไข ทั้งระยะสั้น และระยะยาว เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พี่น้องชาวตำบลบางขันของเรากระผมและทีมรักษ์บางขัน ได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

๓.๑ พัฒนาระบบคมนาคม โดยมุ่งเน้นการสร้างถนนลาดยางถนนสายหลักของตำบล ซึ่งจะประสานกับหน่วยงาน เช่น กรมทางหลวง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และหน่วยงานอื่นๆ สนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้าง

๓.๒ ปรับปรุงถนนที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน หรือภายในหมู่บ้านให้มีความมั่นคง สามารถจะใช้สัญจรไปมาได้ตลอดทั้งปี

๓.๓ สนับสนุนงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ให้พี่น้องตำบลบางขันได้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

๓.๔ ดำเนินการประสานกับหน่วยงานทางราชการ ในการออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

#### ๔. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

จากสภาพที่ประชาชนในตำบลบางชัน ขาดแคลนน้ำในการอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง อันเนื่องมาจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นลำคลอง หนอง บึง หรือลำห้วย ที่มีอยู่มีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของพี่น้องประชาชนชาวตำบลบางชัน ซึ่งถือได้ว่าแหล่งน้ำมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เรา กระผมได้วางแนวทางในการกำหนดการพัฒนาแหล่งน้ำไว้ดังนี้

๔.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค โดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างประปาภูเขา

๔.๒ สนับสนุนงบประมาณก่อสร้างบ่อน้ำตื้น

๔.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จะดำเนินการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ขุดสระน้ำ ขุดลอกหนองน้ำ ให้สามารถนำน้ำมาใช้ในฤดูแล้ง

๔.๔ สนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างที่เก็บน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๔.๕ เจาะบ่อบาดาล ในหมู่บ้านที่ขาดแคลนน้ำ ตามความเหมาะสมในตำบลบางชัน

#### ๕. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร

จากสภาพการตื่นตัวทางการเมืองในภาคประชาชน จากการเลือกตั้งไม่ว่าระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ประชาชนให้ความสนใจในการไปเลือกตั้งตัวแทนในระดับต่างๆ เข้าทำหน้าที่แทนประชาชน กระผมได้ตั้งปณิธานไว้ว่าการดำเนินงานทางด้านการเมืองจะยึดหลัก โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองระบบประชาธิปไตยแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้ดังนี้

๕.๑ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการ ผ่านเวทีประชาคมของหมู่บ้าน หรือประชาคมตำบล

๕.๒ พัฒนาบุคลากรผู้นำท้องถิ่นและชุมชนในการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น

๕.๓ ปรับปรุงความพึงพอใจการให้บริการประชาชนในการให้บริการประชาชนเครื่องที่ ในการชำระภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

๕.๔ สนับสนุนให้มีหอกระจายข่าวหมู่บ้านทุกหมู่บ้านหรือปรับปรุงหอกระจายข่าวที่ชำรุดให้สามารถใช้งานได้และจะสร้างเสียงตามสาย ตามความเหมาะสมของชุมชน

๕.๕ สนับสนุนอาคารอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน เพื่อใช้เป็นที่ประชุมของหมู่บ้าน

๕.๖ สนับสนุนงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องจักรขนาดเล็ก หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ในการพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน

#### ๖. นโยบายด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในตำบลบางชัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงในระดับที่ยังไม่รุนแรงหากมองในภาพรวม แต่ในอนาคตปัญหาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาสำคัญไม่น้อยกว่าปัญหาอื่นๆ ที่กล่าวมา เหตุผลหนึ่งก็คือการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงเป็นสังคมบริโภค ที่ขาดความรับผิดชอบ ในด้าน

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกให้กับพี่น้องชาวตำบลบางขัน มีความรับผิดชอบต่อกันที่จะตามมา กระผมได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ ป่าต้นน้ำ การปลูกป่า
- ๖.๒ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของทางราชการ ในการป้องกันการถูกทำลายธรรมชาติ เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ สนับสนุนกิจกรรม การจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖.๔ กำหนดมาตรฐานการควบคุม และป้องกันมลภาวะ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ตามอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

#### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗
- ๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )
- ๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )
- ๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )
- ๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

##### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ( มาตรา ๖๘(๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ( มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ( มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

### ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

### ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

### ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและท้องถิ่นอื่น

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓) )
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
(มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
อื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ  
ประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด  
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

\*\*\*\*\*

## ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำ ประกอบกับการกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นจากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ดังนี้

**มาตรา ๖๖** องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

**มาตรา ๖๗** ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร

**มาตรา ๖๘** ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีหรือบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

### ๖.๑ การกิจหลัก

- ๑) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุข
- ๒) งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) งานพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
- ๔) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ๖.๒ การกิจรอง

- ๑) งานฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๓) งานสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### ๗.๑ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมที่เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ดังนี้

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นหรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้นเป็นระดับกลางนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล( อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่จะขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างาน สำหรับปริมาณงานและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๒.๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.อบต.กำหนด

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (ขนาดใหญ่) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ความสำเร็จของส่วนราชการดังต่อไปนี้

### **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารทั่วไปและงานเลขานุการ งานนโยบายและแผน เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่นๆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่างๆ ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ ควบคุม และการบริหารงานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา งาน สปสช. และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

#### **ฝ่ายบริหารทั่วไป**

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานของฝ่ายบริหารทั่วไป ด้านการบริหารทั่วไปและงานเลขานุการ การวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ

มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงานที่รับผิดชอบ มี ๕ งาน ดังนี้

#### ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

งานบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป  
งานการศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน  
งานรับรองและงานรัฐพิธีต่างๆ  
งานเตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม  
งานสารบรรณ งานจัดระบบงาน งานพัสดุ  
งานบริหารอาคารสถานที่  
งานเลือกตั้ง  
งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร  
งานลดขั้นตอนให้บริการประชาชน  
งานดูแลบำรุงรักษารถยนต์ส่วนบุคคล รถบรรทุกน้ำ และรถจักรยานยนต์ส่วนบุคคล  
งาน ดูแลบำรุงรักษาซ่อมแซมทรัพย์สินส่วนราชการและอาคารสำนักงาน  
งานประชาสัมพันธ์ต้อนรับ การให้บริการข้อมูล และให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ประชาชน.  
งานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

#### ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล  
งานการสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง  
งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน  
งานการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร  
งานการจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ  
งานสวัสดิการ และการเบิกจ่าย

#### ๑.๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล และอนามัย
- งานสิ่งแวดล้อมกำหนดนโยบายวางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาล
- งานการจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างระบบเบ็ดเสร็จ
- งานวิชาการควบคุมโรคเพื่อยกระดับมาตรฐานการสาธารณสุขของชุมชน

#### ๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม
- งานสวัสดิการสังคม แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง

#### ๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานวางแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ
- งานแนะนำ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอัคคีภัย

## ๑.๒. ฝ่ายนโยบายและแผน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานนโยบายและแผน งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่างๆ งานกิจการสภา งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา งานกฎหมายและคดี มีงานที่รับผิดชอบ ๓ งาน ดังนี้

### ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานการวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานรวบรวมสถิติข้อมูล ระบบฐานข้อมูล

งานวิจัยจรรยา การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผนประมวลแผน

งานพิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำ แผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ

งานงบประมาณ

งานเอกสารรายงานต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง การบริหาร การคมนาคม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการระดับจังหวัด หรือระดับประเทศชาติ

### ๑.๒.๒ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ

งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์

## กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางด้านบริหารงานของกองคลัง การกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลัง งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

### ๒.๑ ฝ่ายการเงิน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลัง งานการคลัง งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯ งานการเงิน โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

### ๒.๑.๑ งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานทางวิชาการคลัง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางด้านการเงินการคลัง
- งานการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงิน
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้ยืม และการยืมเงินสะสม การตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเลื่อนปีและการขยายเวลาตัดฝากเงิน
- งานงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
- งานควบคุม ตรวจสอบหลักฐานเอกสารการดำเนินงานด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ

### ๒.๑.๒ งานบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานทางบัญชีและการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ
- งานตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงาน การบัญชี
- งานรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย

งานทำหนังสือชี้แจงโต้ตอบด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายและ รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงิน

งานการโอน และงานตรวจสอบเงินงบประมาณและรายได้รายรับ ตรวจสอบและจัดเก็บเอกสาร หลักฐานในการอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชี ประกอบการทำธุรกรรม

งานรวบรวมข้อมูลและรายงานทางการเงิน

งานงบประมาณคงเหลือของหน่วยงานต่างๆ

งานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิ งานนำเงินฝากธนาคาร งานทะเบียนรายจ่ายตามงบประมาณ นอกงบประมาณ

งานกองทุน กบท.

งานจัดทำฎีกาของกองคลังงานจัดเก็บฎีกาและรักษาฎีกา

งาน GPP งานควบคุมสัญญาเงินยืมเงินงบประมาณให้ส่งใช้เงินยืมเงินงบประมาณ

### ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานทางวิชาการพัสดุซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุเพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ การร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง

- งานการเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ

- งานการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ของทางราชการ
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและ
- งานเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ
- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯและขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบพัสดุ
- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายวัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์และรหัสที่ตัวครุภัณฑ์ยานพาหนะ
- งานควบคุมทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา

### ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานทางด้านบริหารงานของฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ การกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานการจัดการ เงินกู้ งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำ

ความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

**๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่น
- งานตรวจรับ และพิจารณาแบบแสดงรายการ คำร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี
- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ และรายการต่างๆ
- งานเก็บหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ
- งานติดตามและเร่งรัดการจัดเก็บภาษีการดำเนินคดีผู้ค้างชำระภาษี
- งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี
- งานการเก็บรักษาและนำส่งเงิน
- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานของผู้ชำระภาษีทุกประเภท
- งานจำหน่ายลูกหนี้ค้างชำระออกจากบัญชี เร่งรัดการจัดเก็บรายได้
- งานจัดทำทะเบียนลูกหนี้ค่าภาษี
- งานรวบรวมค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ๕%
- งานรวบรวมเงินส่วนลดในการรวบรวมเงินส่วนลดในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ๖%
- งานจัดทำ ภบท.๑๙
- งานจัดทำทะเบียน ผท.๑,๒,๓,๔,๕,๖
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

**กองช่าง**

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร และตรวจสอบงานด้านช่างต่างๆ เช่นงานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิคงานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนั้นยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่าง วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

**ฝ่ายก่อสร้าง** โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

**งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานช่างสำรวจ

งานช่างรังวัด

งานช่างก่อสร้าง

งานออกแบบด้านโยธา

งานควบคุมด้านก่อสร้างโยธา

งานตรวจสอบด้านช่างโยธา

งานธุรการ และงานสารบรรณ ของกองช่าง

งานอำนวยความสะดวกของประชาชนในการติดต่อของให้บริการของกองช่าง

งานรับเรื่องราวจ้างเรียนร้องทุกข์

**งานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคา

งานจัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

งานขับรถตักหน้าขุดหลัง

**ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร** มีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ๒ งาน ดังนี้

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา

งานค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลสถิติ

งานตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา

งานให้คำแนะนำ ตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา

### **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๑ ฝ่าย ๒ งาน ดังนี้

#### **ฝ่ายบริหารการศึกษา**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

**งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานวิชาการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน

งานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

งานฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา

งานกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการ

งานจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ

งานการเจ้าหน้าที่  
 งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม  
 งานเบิกจ่ายเงิน และงานบัญชีเงินรายได้ของสถานศึกษา  
 งานพัสดุ ครุภัณฑ์  
 งานรายงานรายรับ รายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง  
 งานธุรการ งานสารบรรณ

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานประสบการณ์การเรียนรู้  
 งานการพัฒนาผู้เรียน  
 งานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ  
 งานประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน  
 งานจัดการเรียนการสอน  
 งานส่งเสริมการเรียนรู้  
 งานบริการสังคมด้านวิชาการ  
 งานทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 งานสันติภาพ  
 งานศึกษา ค้นคว้ารวบรวม และวิจัย เผยแพร่เกี่ยวกับวัฒนธรรม

## ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการควบคุมภายใน มีงานที่รับผิดชอบดังนี้

### ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ
- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- งานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง
- งานการประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการควบคุมภายใน

\*\*\*\*\*

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ทั้ง ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานโดยกำหนดงานและกำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจตามและยุทธศาสตร์การพัฒนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)<br/>รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)</p> <p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br/>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่<br/>๑.๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br/>๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br/>๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</b></p> <p>๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน<br/>๑.๒.๒ งานกิจการสภา<br/>๑.๒.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน<br/>๒.๑.๒ งานบัญชี<br/>๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> | <p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)<br/>รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)</p> <p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br/>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่<br/>๑.๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br/>๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br/>๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</b></p> <p>๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน<br/>๑.๒.๒ งานกิจการสภา<br/>๑.๒.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน<br/>๒.๑.๒ งานบัญชี<br/>๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>    <b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>        ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>        ๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>    <b>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <p>        ๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>    <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>        ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>        ๔.๑.๒ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมธรรมและกีฬา</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>    ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> | <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>    <b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>        ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>        ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>    <b>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <p>        ๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>    <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>        ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>        ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมธรรม</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>    ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> |

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ วิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง (ตามเอกสารแนบท้าย) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ๕ ยุทธศาสตร์

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีทิศทางการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในอัตรากำลังคงที่/คงเดิม เนื่องจากการวิเคราะห์ภาระงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ปรากฏว่าความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญจำนวน ๖๒ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา
- (๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- (๕) พนักงานครู อบต. ๑๘ อัตรา (เงินอุดหนุน ๑๒ อัตรา)
  - ครู ๘ อัตรา
  - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๕ อัตรา
  - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ๕ อัตรา

โดยกำหนดตำแหน่งและสายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

| สภาพปัญหา / ความต้องการ                                                           | ยุทธศาสตร์การพัฒนา                  | การกำหนดกรอบอัตรากำลัง                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - ปัญหาการคมนาคมขนส่ง<br>- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ<br>- ปัญหาการขาดน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค | ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | <b>กองช่าง</b><br><b>งานก่อสร้าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองช่าง</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา</li> </ul> |

| สภาพปัญหา / ความต้องการ                                                                                                                                                                                                                                | ยุทธศาสตร์การพัฒนา                                   | การกำหนดกรอบอัตรากำลัง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                      | <p>งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง</li> </ul> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- นายช่างสำรวจ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาด้านสังคม</li> <li>- ปัญหาสวัสดิการสังคม และ ชุมชน</li> <li>- ปัญหายาเสพติด</li> <li>- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน</li> <li>- ปัญหาเด็กและเยาวชน</li> <li>- ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัย</li> </ul> | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม            | <p><u>สำนักงานปลัด อบต.</u></p> <p>งานสวัสดิการและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข</li> </ul> <p><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</li> </ul> <p>งานส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา</li> <li>- ครู อบต.</li> <li>- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาการประกอบอาชีพ</li> <li>- ปัญหารายได้ครัวเรือน</li> <li>- ปัญหากลุ่มอาชีพ</li> </ul>                                                                                                                     | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ                       | <p><u>สำนักงานปลัด อบต.</u></p> <p>งานสวัสดิการและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- ปัญหาขยะ</li> <li>- ปัญหามลพิษ</li> </ul>                                                                                                                                     | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | <p><u>สำนักงานปลัด อบต.</u></p> <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาการบริหารจัดการองค์กร</li> </ul>                                                                                                                                                                         | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบ้านเมืองการบริหาร          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul> <p>งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

| สภาพปัญหา / ความต้องการ | ยุทธศาสตร์การพัฒนา | การกำหนดกรอบอัตรากำลัง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ภารโรง</li> <li>- คนงาน</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์</li> </ul> <p><b>งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <p><b>งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน</li> <li>- นักวิชาการนโยบายและแผน</li> </ul> <p><b>งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยนักวิชาการนโยบายและแผน</li> </ul> <p><b>งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นิติกร</li> </ul> <p><b>กองคลัง</b></p> <p><b>งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองคลัง</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายการเงิน</li> <li>- นักวิชาการคลัง</li> </ul> <p><b>งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</li> </ul> <p><b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</li> </ul> <p><b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> </ul> |

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ในระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

| ส่วนราชการ                                                             | กรอบ<br>อัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|                                                                        |                        | ๒๕๖๔                                                                  | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)          | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| รอง ปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)                       | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>                                          |                        |                                                                       |      |      |                          |      |      |          |
| หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)               | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)               | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)                                           | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                                             | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)                                     | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                                                | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)                                  | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)                                        | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                                    |                        |                                                                       |      |      |                          |      |      |          |
| ภารโรง                                                                 | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>                             |                        |                                                                       |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                                                | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                        | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล                                             | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                           | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                               | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>                               |                        |                                                                       |      |      |                          |      |      |          |
| พนักงานขับรถยนต์                                                       | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                               |                        |                                                                       |      |      |                          |      |      |          |
| คนงานทั่วไป                                                            | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>กองคลัง (๐๔)</b>                                                    |                        |                                                                       |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)                   | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายการเงิน<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)                   | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)     | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)                                       | ๑                      | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |

| ส่วนราชการ                                 | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ                                |
|--------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-----------------------------------------|
|                                            |                            | ๒๕๖๔                                                                  | ๒๕๖๕      | ๒๕๖๖      | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |                                         |
| นักวิชาการคลัง (ชก.)                       | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก.)                      | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)          |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                    | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้            | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี          | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>กองช่าง (๐๕)</b>                        |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้อำนวยการกองช่าง                         | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)                |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง                        | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่าง                                    |
| (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)                |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร            | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่าง                                    |
| (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)                |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                      | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                   | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา                         | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                        | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>   |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง            | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>   |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม    | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่าง                                    |
| (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)            |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา                  | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)            |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                  | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ครู                                        | ๘                          | ๘                                                                     | ๘         |           | -                        | -        | -        | เงินอุดหนุน                             |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                   | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>   |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                         | ๕                          | ๕                                                                     | ๕         | ๕         | -                        | -        | -        | เงินอุดหนุน ๔<br>งบท้องถิ่น ๑<br>ว่าง ๒ |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                   |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)                        | ๕                          | ๕                                                                     | ๕         | ๕         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                   |                            |                                                                       |           |           |                          |          |          |                                         |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)           | ๑                          | ๑                                                                     | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>รวม</b>                                 | <b>๖๒</b>                  | <b>๖๒</b>                                                             | <b>๖๒</b> | <b>๖๒</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |                                         |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)

| ส่วนราชการ                                                                | กรอบ<br>อัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|----------|
|                                                                           |                        | ๒๕๖๔                                                                       | ๒๕๖๕      | ๒๕๖๖      | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |          |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)             | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| รอง ปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)                          | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>รวม</b>                                                                | <b>๒</b>               | <b>๒</b>                                                                   | <b>๒</b>  | <b>๒</b>  | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |          |
| <b><u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u></b>                                      |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)                  | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)                  | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)                                              | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                                                | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)                                        | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                                                   | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)                                     | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)                                           | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                                       |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| ภารโรง                                                                    | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>                                |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                                                   | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                           | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล                                                | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                              | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                  | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>                                  |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| พนักงานขับรถยนต์                                                          | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                                  |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| คนงานทั่วไป                                                               | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>รวม</b>                                                                | <b>๑๙</b>              | <b>๑๙</b>                                                                  | <b>๑๙</b> | <b>๑๙</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |          |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กองคลัง(๐๔)

| ส่วนราชการ                                 | กรอบ<br>อัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|----------|
|                                            |                        | ๒๕๖๔                                                                       | ๒๕๖๕      | ๒๕๖๖      | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |          |
| <b>กองคลัง (๐๔)</b>                        |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| ผู้อำนวยการกองคลัง                         | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)             |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| หัวหน้าฝ่ายการเงิน                         | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)             |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้           | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)             |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)           | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)                   | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก.ชก.)                   | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)          | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                    | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้            | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี          | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |          |
| <b>รวม</b>                                 | <b>๑๑</b>              | <b>๑๑</b>                                                                  | <b>๑๑</b> | <b>๑๑</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |          |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กองช่าง(๐๕)

| ส่วนราชการ                                                     | กรอบ<br>อัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |          |          | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------|----------|--------------------------|----------|----------|----------|
|                                                                |                        | ๒๕๖๔                                                                       | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |          |
| <b>กองช่าง (๐๕)</b>                                            |                        |                                                                            |          |          |                          |          |          |          |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)              | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        | ว่าง     |
| หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)             | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        | ว่าง     |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                                          | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>                     |                        |                                                                            |          |          |                          |          |          |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                       | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา                                             | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                            | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>                       |                        |                                                                            |          |          |                          |          |          |          |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง                                | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| <b>รวม</b>                                                     | <b>๘</b>               | <b>๘</b>                                                                   | <b>๘</b> | <b>๘</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |          |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)

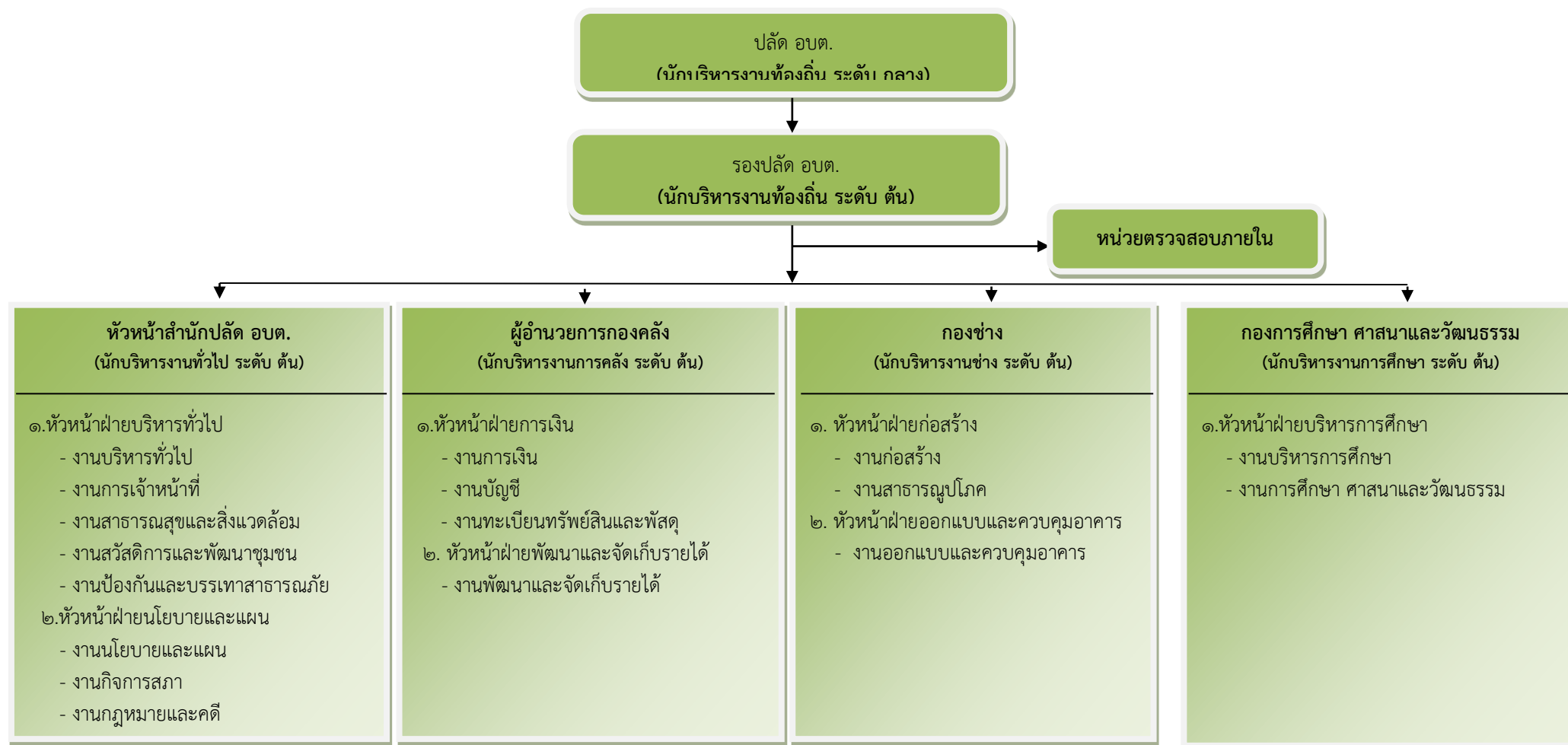
| ส่วนราชการ                                                                 | กรอบ<br>อัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ                                |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-----------------------------------------|
|                                                                            |                        | ๒๕๖๔                                                                       | ๒๕๖๕      | ๒๕๖๖      | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |                                         |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>                                   |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่าง                                    |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)               | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                                                  | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ครู                                                                        | ๘                      | ๘                                                                          | ๘         | ๘         | -                        | -        | -        | เงินอุดหนุน                             |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)                                        |                        |                                                                            |           |           | -                        | -        | -        |                                         |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                                                     | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                   | ๑                      | ๑                                                                          | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                         |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)                                          |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                                                         | ๕                      | ๕                                                                          | ๕         | ๕         | -                        | -        | -        | เงินอุดหนุน ๔<br>งบท้องถิ่น ๑<br>ว่าง ๒ |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                                          |                        |                                                                            |           |           |                          |          |          |                                         |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)                                                        | ๕                      | ๕                                                                          | ๕         | ๕         | -                        | -        | -        |                                         |
| <b>รวม</b>                                                                 | <b>๒๓</b>              | <b>๒๓</b>                                                                  | <b>๒๓</b> | <b>๒๓</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |                                         |

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

| ส่วนราชการ                   | กรอบ<br>อัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่<br>คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |          |          | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ |
|------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------|----------|--------------------------|----------|----------|----------|
|                              |                        | ๒๕๖๔                                                                       | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |          |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b> |                        |                                                                            |          |          |                          |          |          |          |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน       | ๑                      | ๑                                                                          | ๑        | ๑        | -                        | -        | -        |          |
| <b>รวม</b>                   | <b>๑</b>               | <b>๑</b>                                                                   | <b>๑</b> | <b>๑</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |          |

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น



## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**

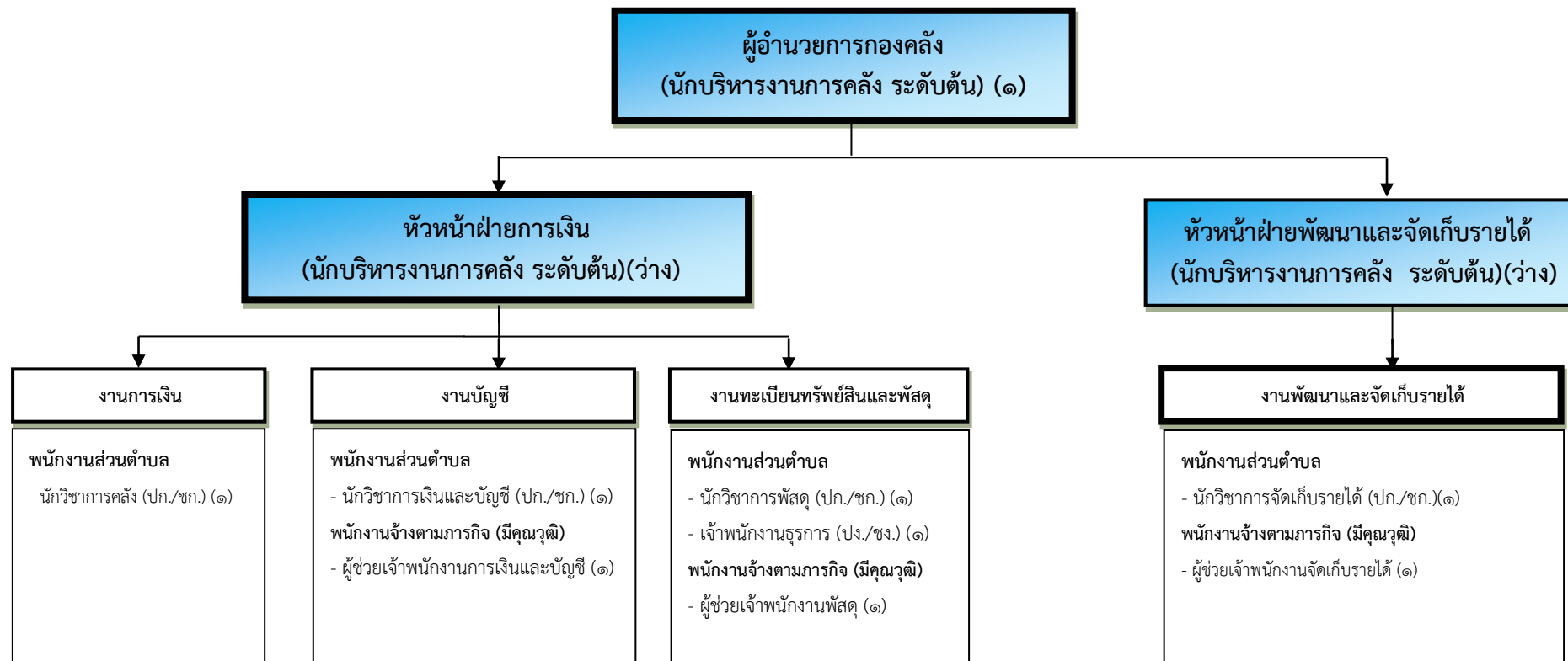
**ฝ่ายบริหารทั่วไป  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**

**ฝ่ายนโยบายและแผน  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(ว่าง)**

| งานบริหารทั่วไป                                                                                                                                                                                                                                                                                      | งานการเจ้าหน้าที่                                                                                                                      | งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม                                                  | งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน                                                                                                                                                         | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                                           | งานนโยบายและแผน                                                    | งานกิจการสภา                                                                     | งานกฎหมายและคดี |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>พนักงานส่วนตำบล</b><br>- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)<br><b>ลูกจ้างประจำ</b><br>- การโรง (๑)<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b><br>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</b><br>- พนักงานขับรถยนต์ (๑)<br><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b><br>- คนงานทั่วไป (๑) | <b>พนักงานส่วนตำบล</b><br>- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b><br>- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b><br>- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (๑) | <b>พนักงานส่วนตำบล</b><br>- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)<br>- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (๑)<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b><br>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) | <b>พนักงานส่วนตำบล</b><br>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (๑) | <b>พนักงานส่วนตำบล</b><br>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑) | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b><br>- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) | -               |

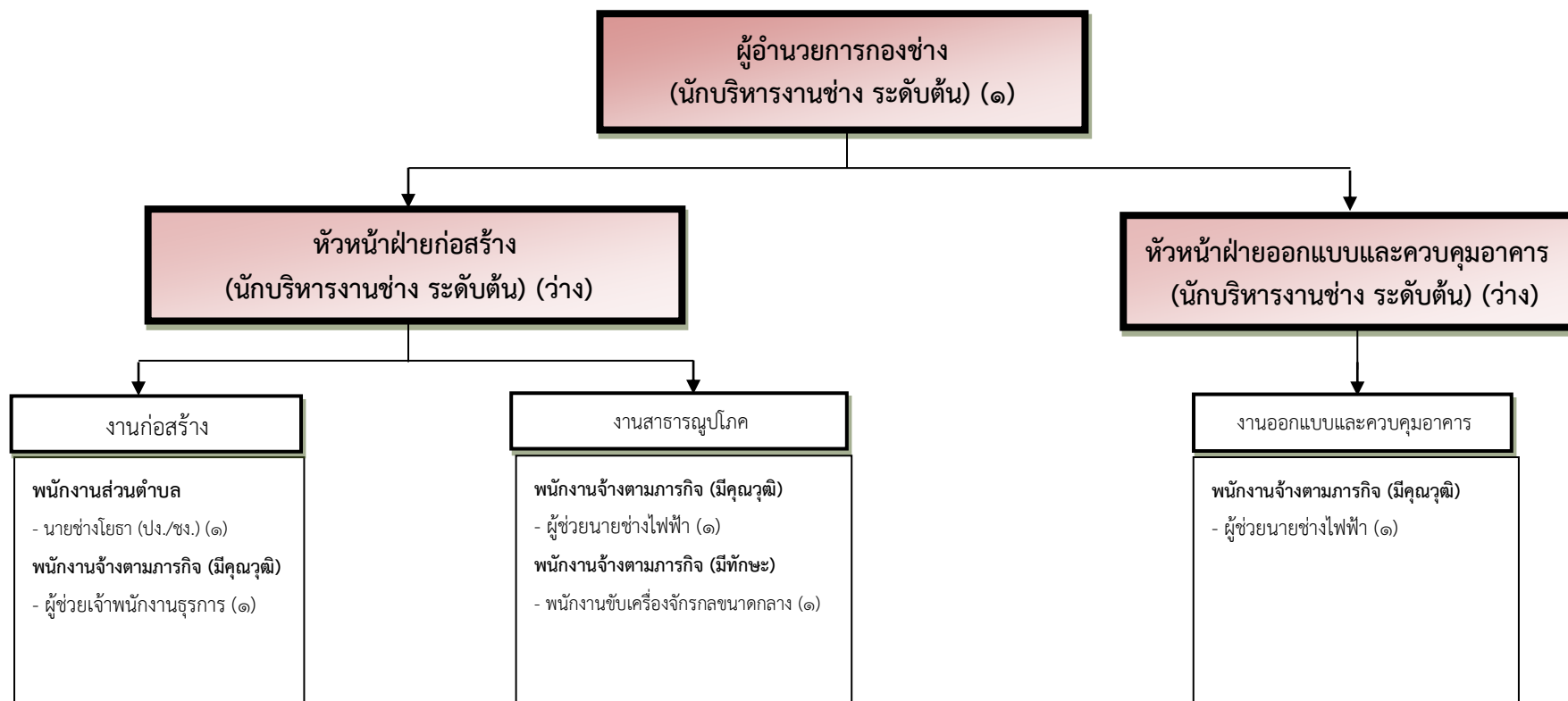
| ประเภท | พนักงานส่วนตำบล (ระดับ) |      |     |         |     |     |     |        |     |     | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมทั้งหมด |
|--------|-------------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|--------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------|------------|
|        | อำนาจการท้องถิ่น        |      |     | วิชาการ |     |     |     | ทั่วไป |     |     |              |                                |                              |                   |            |
|        | สูง                     | กลาง | ต้น | ชช.     | ชพ. | ชก. | ปก. | อว.    | ชง. | ปง. |              |                                |                              |                   |            |
| จำนวน  | -                       | -    | ๓   | -       | -   | ๓   | ๒   | -      | ๑   | -   | ๑            | ๕                              | ๑                            | ๑                 | ๑๗         |

## โครงสร้างกองคลัง



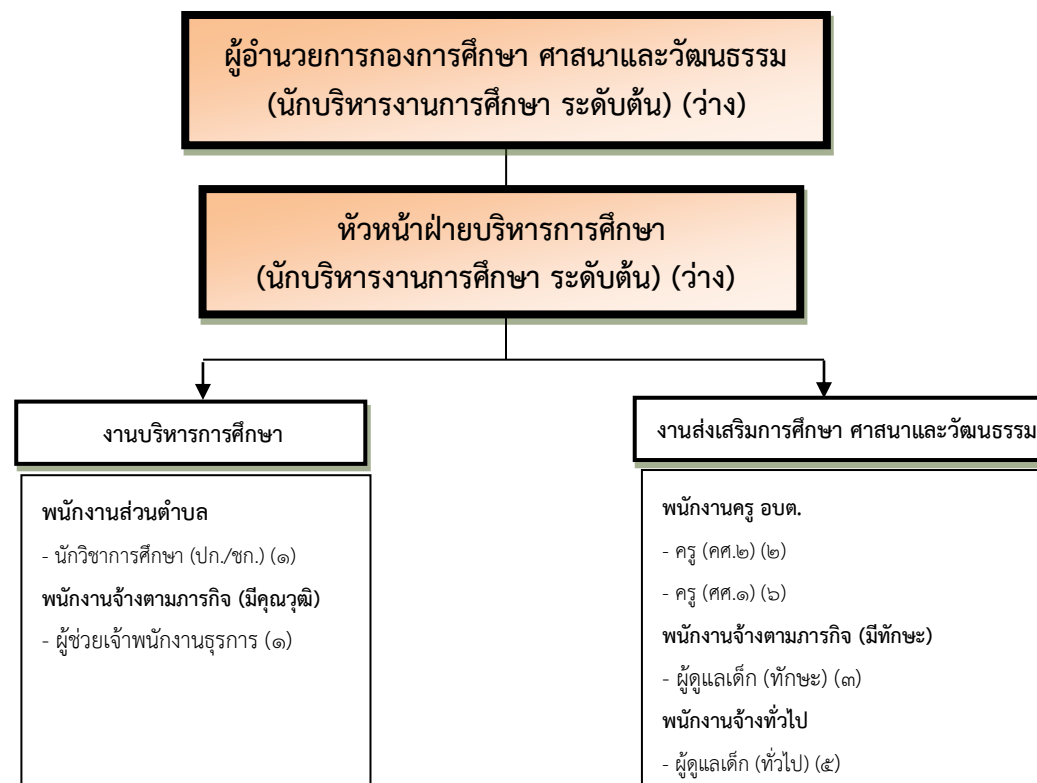
| ประเภท | พนักงานส่วนตำบล (ระดับ) |      |     |         |     |     |     |        |     |     | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมทั้งหมด |
|--------|-------------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|--------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------|------------|
|        | อำนาจการท้องถิ่น        |      |     | วิชาการ |     |     |     | ทั่วไป |     |     |              |                                |                              |                   |            |
|        | สูง                     | กลาง | ต้น | ชช.     | ชพ. | ชก. | ปก. | อว.    | ชง. | ปง. |              |                                |                              |                   |            |
| จำนวน  | -                       | -    | ๓   | -       | -   | ๓   | ๑   | -      | -   | ๑   | -            | ๓                              | -                            | -                 | ๑๑         |

## โครงสร้างกองช่าง



| ประเภท | พนักงานส่วนตำบล (ระดับ) |      |     |         |     |     |     |        |     |     | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมทั้งหมด |
|--------|-------------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|--------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------|------------|
|        | อำนาจการท้องถิ่น        |      |     | วิชาการ |     |     |     | ทั่วไป |     |     |              |                                |                              |                   |            |
|        | สูง                     | กลาง | ต้น | ชช.     | ชพ. | ชก. | ปก. | อว.    | ชง. | ปง. |              |                                |                              |                   |            |
| จำนวน  | -                       | -    | ๓   | -       | -   | -   | -   | -      | -   | ๑   | -            | ๓                              | ๑                            | -                 | ๘          |

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



| ประเภท | พนักงานส่วนตำบล (ระดับ) |      |     |         |     |     |     |            |      | พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมทั้งหมด |
|--------|-------------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|------------|------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------|
|        | อำนาจการท้องถิ่น        |      |     | วิชาการ |     |     |     | พนักงานครู |      |                                  |                                |                   |            |
|        | สูง                     | กลาง | ต้น | ชช.     | ชพ. | ชก. | ปก. | คศ.๒       | คศ.๑ |                                  |                                |                   |            |
| จำนวน  | -                       | -    | ๒   | -       | -   | ๑   | -   | ๒          | ๖    | ๒                                | ๕                              | ๕                 | ๒๓         |



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บางชั้น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยกำหนดแนวทาง พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมาย กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่าย การกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการ บังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุด เดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และ ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป ดังนี้

## ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต / สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ๓ วัน

## ๒. การพัฒนาความชำนาญการ ( สายปฏิบัติ )

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

## ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน / ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

## ๔. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย
- ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทาง ประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเอื้อมใส ศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การดำรงอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ สร้างความเอื้อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบครัน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

### ๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

#### ๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ
- พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

#### ๒) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน
- พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

#### ๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ
- พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้อง
- พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

#### ๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่ง ตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆต่อไปพนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับ

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

### ๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

### ๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพาสปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทาน พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วย หลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาท จึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ ๔ ประการ

- |                     |     |                                                                                                      |
|---------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประการแรก</b>    | คือ | การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม             |
| <b>ประการที่สอง</b> | คือ | การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น                                   |
| <b>ประการที่สาม</b> | คือ | การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ความดี                                          |
| <b>ประการที่สี่</b> | คือ | การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง |

กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

| พฤติกรรมที่พึงประสงค์                                                                                                                                                                                              | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม                                              | ความหมาย                                                                                                                           | ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๑. มีความซื่อสัตย์</p> <p>๒. มีความสุจริต</p> <p>๓. การใช้อำนาจและหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง</p> <p>๔. มีความโปร่งใส</p> <p>๕. มีความพร้อมและยินดีให้มีการตรวจสอบ</p> | <p>๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ</p> | <p>- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน</p> <p>- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์</p> | <p>๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ มติ คร.ม. หรือวิชาชีพ</p> <p>๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>๓. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท</p> <p>๔. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ</p> <p>๕. ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว</p> | <p>๑. จำนวนข้อทักท้วงร้องเรียนของบุคคลภายนอกที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย มติ คร.ม. ฯลฯ</p> <p>๒. จำนวนเรื่องที่ถูกร้องเรียนว่าทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๓. จำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษดำเนินการทางวินัย</p> <p>๔. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕. จำนวนข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง</p> <p>๖. จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ถูกตรวจสอบว่าร้ายวณผิดปกติ</p> <p>๗. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักพระบรมราโชวาท</p> <p>๘. จำนวนผู้ร้องเกี่ยวกับพฤติกรรมกาทุจริตของผู้บังคับบัญชา</p> |

| พฤติกรรมที่พึงประสงค์ | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม                                | ความหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | ๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้</li> <li>- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน</li> <li>- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ</li> <li>๒. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร</li> <li>๓. มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือการติดต่องานของประชาชน</li> <li>๔. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน</li> <li>๕. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ</li> <li>๖. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งให้ประชาชนทราบ</li> <li>๗. มีการสรุปผลงานประจำปี</li> <li>๘. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</li> <li>๒. จำนวนสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่ เช่น วารสาร , หอกระจายข่าว</li> <li>๓. ร้อยละของจำนวนข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนควรทราบที่ได้มีการประกาศในที่สาธารณะ</li> <li>๔. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานและการติดต่องานที่ได้มีการจัดทำขึ้นในแต่ละงาน</li> <li>๕. ร้อยละของข้อเรียกร้องที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>๖. อัตราร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ</li> <li>๗. ความถี่ในการติดตามของผู้บังคับบัญชา</li> </ol> |

| พฤติกรรมที่พึงประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | มาตรฐานทาง<br>คุณธรรมจริยธรรม                                                                   | ความหมาย                                                                                                                                                                                                                                           | ตัวอย่าง<br>แนวทางปฏิบัติ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น<br>เพื่อการประเมินผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ<br/>ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. ปฏิบัติงานด้วยความ<br/>เสมอภาคและเป็นธรรมต่อ<br/>พนักงานและประชาชน</p> <p>๒. การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึง<br/>ความพึงพอใจของประชาชน<br/>ผู้รับบริการ</p> <p>๓. มีความกระตือรือร้นในการ<br/>ปฏิบัติงาน</p> <p>๔. มีอัธยาศัยไมตรีต่อผู้มารับ<br/>บริการ</p> <p>๕. มีความรอบรู้และความ<br/>เชี่ยวชาญในงานที่ทำ</p> <p>๖. มีประสิทธิภาพและ<br/>ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. ปฏิบัติงานด้วยการใช้<br/>ทรัพยากรอย่างประหยัด<br/>เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> | <p>๓. พึงให้บริการด้วยความ<br/>เสมอภาค สะดวก รวดเร็ว<br/>มีอัธยาศัยไมตรี และตรง<br/>ต่อเวลา</p> | <p>- การให้บริการที่เป็นมาตรฐาน<br/>เดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง<br/>เป็นธรรม</p> <p>- การให้บริการด้วยความสะดวก<br/>รวดเร็ว และตรงต่อเวลา</p> <p>- การให้บริการด้วยความเต็มใจ<br/>ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษา<br/>ประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน</p> | <p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานใน<br/>การปฏิบัติงานให้ชัดเจน และ<br/>ประกาศให้ประชาชนรับทราบ</p> <p>๒. นำระบบ one stop serviceมาใช้</p> <p>๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. กระจายอำนาจการตัดสินใจ</p> <p>๕. การให้บริการนอกสถานที่ในบาง<br/>ลักษณะงาน</p> <p>๖. จัดระบบการรับบริการก่อน-หลัง</p> <p>๗. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และ<br/>บริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น</p> <p>๘. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้</p> <p>๙. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อ<br/>เวลา</p> | <p>๑. ร้อยละของผลงานที่สำเร็จตาม<br/>ระยะเวลายามาตรฐาน</p> <p>๒. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความ<br/>พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ<br/>เจ้าหน้าที่</p> <p>๓. จำนวนระยะเวลาในการให้บริการ<br/>ที่เร็วขึ้นกว่าเดิม</p> <p>๔. ร้อยละของผู้บริหารที่มีความ<br/>พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ<br/>เจ้าหน้าที่</p> <p>๕. ร้อยละของระบบบริการที่มีการใช้<br/>บัตรคิว</p> <p>๖. จำนวนจุดให้บริการตรวจเอกสาร<br/>ก่อนหรือแจกเอกสาร แผ่นพับแก่<br/>ผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๗. ร้อยละของบุคลากรที่มี<br/>ความสามารถปฏิบัติงานกับอุปกรณ์/<br/>เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้</p> <p>๘. จำนวนผู้ได้รับรางวัลที่เพิ่มขึ้นใน<br/>การตรงต่อเวลา</p> |

| พฤติกรรมที่พึงประสงค์                                                                                                                                                                                                                                   | มาตรฐานทาง<br>คุณธรรมจริยธรรม                                    | ความหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ตัวอย่าง<br>แนวทางปฏิบัติ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น<br>เพื่อการประเมินผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๘. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมทำให้บุคคลผู้มีส่วนได้เสียหรือส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับก่อนและหลังดำเนินการที่มีผลกระทบต่อส่วนร่วม</p> <p>๙. รักษา/ภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> | <p>๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย</li> <li>- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา</li> </ul> | <p>๑. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย</p> <p>๒. ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การประเมินผลโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ</p> <p>๕. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย</p> <p>๖. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน</p> <p>๗. กำหนดรางวัลและ/หรือค่าตอบแทนตามผลงาน</p> <p>๘. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ</p> <p>๙. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน</p> <p>๑๐. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย</p> | <p>๑. ร้อยละของผลผลิต/ผลลัพธ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือพันธกิจ</p> <p>๒. ร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ลดลง โดยได้รับปริมาณงานและคุณภาพงานเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรการปรับเปลี่ยนทัศนคติ</p> <p>๔. จำนวนโครงการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ</p> <p>๕. จำนวนงานที่ปฏิบัติสำเร็จภายใต้ระเบียบกฎหมาย</p> |

| พฤติกรรมที่พึงประสงค์ | มาตรฐานทาง<br>คุณธรรมจริยธรรม                                                                           | ความหมาย                                                                                                                                                                                              | ตัวอย่าง<br>แนวทางปฏิบัติ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น<br>เพื่อการประเมินผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | ๕. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นใน<br>ศีลธรรม และพัฒนาทักษะ<br>ความรู้ ความสามารถ และ<br>ตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ | - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย<br>ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ<br>และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่<br>เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบ<br>ต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม<br>ประชุม สัมมนา และการศึกษา<br>ด้วยตนเอง เป็นต้น | ๑. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการ<br>ฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้<br>และทักษะ<br>๒. กำหนดแผนงานการเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน<br>๓. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้<br>๔. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิด<br>ความรู้และความตระหนัก<br>๕. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษา<br>ดูงาน<br>๖. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วย<br>ตนเอง<br>๗. หมั่นเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ<br>เพิ่มพูนประสิทธิภาพ | ๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการ<br>ฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ<br>หลักศีลธรรมและการปฏิบัติในหน้าที่<br>๒. จำนวนครั้งเฉลี่ยในการฝึกอบรม<br>ต่อคนต่อปี<br>๓. จำนวนคนที่ผ่านการอบรม<br>๔. จำนวนครั้งที่ศึกษาดูงาน<br>๕. จำนวนเจ้าหน้าที่ศึกษาหาความรู้<br>ด้วยตนเอง<br>๖. ความพึงพอใจของพนักงานและ<br>ผู้รับบริการ<br>๗. จำนวนค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน<br>บุคคลลดลง |

## ๑๔. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑.หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการที่เป็นไปตามกฎหมายการกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

๒.หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพ สุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓.หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์การให้มีความโปร่งใส

๔.หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕.หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖.หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมโดยรงคให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนไว้

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก



