



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๐

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่ ๓๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน

กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์การในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ การกำหนดกรอบ การยุบเลิก และการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๙.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๓.๙.๒ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙.๓ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

(Benchmarking)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบาง

ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ และความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

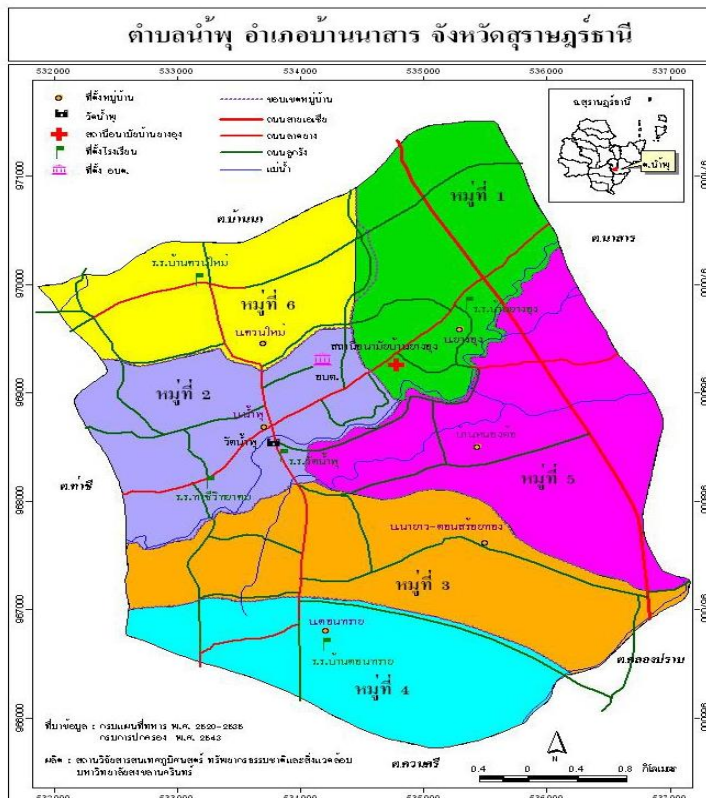
๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

ตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี แยกมาจากตำบลท่าชี เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๒๙ และได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ พื้นที่ประมาณ ๓๔.๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๑,๕๑๖ ไร่ คือ มีหมู่บ้านทั้งหมดจำนวน ๖ หมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านยางอุง
- หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำพุ
- หมู่ที่ ๓ บ้านนายาว - ดอนสร้อยทอง
- หมู่ที่ ๔ บ้านดอนทราย
- หมู่ที่ ๕ บ้านหนองต้อ
- หมู่ที่ ๖ บ้านควนใหม่



คำขวัญประจำตำบล "พ่อท่านด้วนคู่บ้าน ตำนานเกาะกองหิน น้ำพุร้อนใต้ดิน ฐานถิ่นแดนโบราณ ย่านการค้าผลไม้ เงาะโรงเรียน ศูนย์แลกเปลี่ยนภูมิปัญญามะพร้าว"

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๖ หมู่บ้าน อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบ้านนาสาร ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านนาสาร ระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ จึงเหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น สวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน สภาพดินเป็นลักษณะดินเหนียวและดินร่วน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ดูร้อนและฤดูฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไป และฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นลักษณะดินเหนียวและดินร่วน

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแม่น้ำลำคลองฉวางไหลผ่านหมู่ที่ ๑,๒,๓,๕ สามารถนำน้ำมาใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตรและในแต่ละหมู่บ้านมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านยางอุง มีห้วยทรายขาว ห้วยหมาก ห้วยด้วน ห้วยแข่ง หนองนามะพร้าว อยู่นอกเมือง

หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำพุ มีห้วยโหมหงส์ ห้วยนาแม่ น้ำ ห้วยคลองเมือง หนองแม่แจ หนองน้ำตาย

หนองปากสระ

หมู่ที่ ๓ บ้านนายาว - ดอนสร้อยทอง มีห้วยคลองเมือง ห้วยเปี้ยก คลองนกไข่

หมู่ที่ ๔ บ้านดอนทราย มีคลองหนองเหล็ก หนองชุมแสง หนองปากคอก สระหน้าบ คลองนกไข่

หมู่ที่ ๕ บ้านหนองตอ มีคลองนกไข่ ห้วยปากปุน

หมู่ที่ ๖ บ้านควนใหม่ มีห้วยพรงก ห้วยหมาก ห้วยด้วน ห้วยทรายขาว สระวังช้างนอน

เกาะแม่น้ำไทร หนองหลาว หนองลูกแรด

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหมู่บ้านทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน ประชาชนมีส่วนร่วมการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี ปัญหาทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกต คือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ให้ระมัดระวังสอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอบ้านนาสาร การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบล ได้พยายามแก้ไขโดยเริ่มจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำแผนองค์การบริหารส่วนตำบล จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญในการประชุมประชาคมท้องถิ่นทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละครั้งค่อนข้างน้อย ทำให้การประชุมแต่ละครั้งไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และยังคงความไม่ได้รับร่วมมือจากผู้นำหมู่บ้านอีกด้วย ส่งผลให้ไม่สามารถรับทราบความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดทำโครงการต่างๆ สำหรับ

ประชาชนอีกหลายโครงการเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพโครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้าน งบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการ ของประชาชนในด้านบริการ

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ก่อตั้งตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งได้กำหนดให้มีหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เรียกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็น นิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบตำบลน้ำพุ จำนวน ๖ หมู่บ้าน อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบ้านนาสาร ห่างจาก ที่ว่าการอำเภอบ้านนาสาร เป็นระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการพัฒนา ในทุกๆ ด้าน ด้วยศักยภาพและทรัพยากรของท้องถิ่น มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเทศบาลเมืองนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒.๒ การเลือกตั้ง

เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำพุทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๖ เขต

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหาร ส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคม จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีจำนวนทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน และมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๕๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๖๐ คน หญิง ๒,๘๙๑ คน สรุปได้ตามตารางดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านยางอุง	๖๗๓	๖๙๐	๑,๓๖๓	๕๐๗
๒	บ้านน้ำพุ	๕๒๕	๕๕๖	๑,๐๘๑	๔๙๑
๓	บ้านนายาง-ดอนสร้อยทอง	๓๑๘	๓๔๒	๖๖๐	๒๐๗
๔	บ้านดอนทราย	๒๗๒	๒๙๕	๕๖๗	๑๔๗
๕	บ้านหนองต้อ	๓๐๐	๓๒๘	๖๒๘	๒๗๖
๖	บ้านควนใหม่	๖๗๒	๖๘๐	๑,๓๕๒	๓๗๑
รวม		๒,๗๖๐	๒,๘๙๑	๕,๖๕๑	๑,๙๙๙

๔. ด้านสภาพทางสังคม

๔.๑ ด้านการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
 ๑. โรงเรียนวัดน้ำพุ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลน้ำพุ
 ๒. โรงเรียนบ้านควนใหม่ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลน้ำพุ (โรงเรียนขยายโอกาส)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
 ๑. โรงเรียนท่าชีวิทยาคม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บริเวณที่ทำการ อบต.น้ำพุ
- ก.ศ.น. ตำบลน้ำพุ ๑ แห่ง ตั้งอยู่โรงเรียนบ้านยางอุง

๔.๒ ด้านสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดกับประชาชนในพื้นที่ ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือเท้าปากในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ และหน่วยงานสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกับบรรณรค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอและประชาชนส่วนมากยังไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลสุขภาพตำบลน้ำพุ สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้ำพุ ๑ แห่ง
- ชมรม อสม. ๑ แห่ง
- คลินิก ๒ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ๖ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี จำนวนครัวเรือนน้อยมากที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุอาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วม ทางแยก จุดบริการในช่วงเทศกาล โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือ การแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจากตำรวจ ผู้นำ อปพร. ชุดเฉพาะกิจ ชุด ชรบ. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ทั้งนี้ที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุจะต้องหาวิธีที่จะแก้ปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในชุมชน/หมู่บ้านองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จากการที่สถานีตำรวจภูธรท่าซี้ แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีผู้ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานราชการของที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ช่วยสอดส่องดูแลเป็นประจำ การแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและเอกสารโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. สนับสนุนการจัดงานกิจกรรมวันเด็กและการอบรมศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุและการอบรมศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุตำบลน้ำพุ

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นถนนลาดยาง แอสฟัลท์ติกคอนกรีต ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนหินคลุก ครอบคลุมพื้นที่คิดเป็นร้อยละ ๖๕ เป้าหมายคือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้ หรือครอบคลุมทั้งพื้นที่ ปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจาก พื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ งบประมาณรายจ่ายในแต่ละปีไม่เพียงพอ การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ เพื่อหาวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ประสานงานไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผล เพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐% ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้ง ไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่ายเพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชนหมู่บ้าน

๕.๓ การประปา

การประปาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุมีระบบประปาครอบคลุมทั้ง ๖ หมู่บ้าน สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐% และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปีปัญหา คือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่า เกิดการตกตะกอนของน้ำและไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา ต้องขอใช้จากพื้นที่อื่น ทำให้มีค่าใช้จ่ายมากกว่าระบบประปาหมู่บ้านยังไม่สามารถผลิตเป็นน้ำประปาคุณภาพสำหรับบริโภคได้จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูงมาก ในการดำเนินการ การแก้ปัญหา คือ การลง

พื้นที่ดำเนินการแก้ไข ตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างระบบประปา และจุดกระจายน้ำประจำตำบล บริเวณบึงน้ำมะพร้าว หมู่ที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำบรรจุ ในแผนพัฒนาสี่ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็น ก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนต่อไป

๕.๔ โทรศัพท

- โทรศัพทสาธารณะ	จำนวน	-	แห่ง
- โทรศัพทบ้าน	จำนวน	-	แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท	จำนวน	๓	แห่ง

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- บริษัทเอส.ซี.จี. เอ็กเพรส (ม.๑)	จำนวน	๑	แห่ง
- ก้าวหน้าโพสเซอร์วิส (ม.๒)	จำนวน	๑	แห่ง

๖. ด้านระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตรร้อยละ ๗๐ เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน เงาะ ทุเรียน มังคุด ลองกอง ข้าว ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร ปัญหาที่คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำลงมาก ค่าครองชีพสูง รายได้ต่อครอบครัวลดลง ยังขาดการออม การแก้ไขปัญหา ก็คือต้องมีการส่งเสริมให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการ ส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนแต่การ พัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ และความรู้ด้านการตลาดการส่งเสริมการทำบัญชีครัวเรือน

๖.๒ การประมง

- ชาวตำบลน้ำพุทำประมงน้ำจืด

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การ เลี้ยงไก่ เป็ด สุกร กระบือ เป็นต้น

๖.๔ การบริการ

- ร้านเสริมสวย/ตัดผม	๒๔	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	๑๖	แห่ง
- ร้านล้างอัดฉีด	๒	แห่ง
- รีสอร์ท	๑	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

- บึงนวมะพร้าว	๑	แห่ง
----------------	---	------

๖.๕ อุตสาหกรรม

- โรงงาน	๓	แห่ง
----------	---	------

๖.๖ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ร้านขายของชำ	๕๓	แห่ง
- ปั้มน้ำมัน	๑	แห่ง
- ร้านขายโทรศัพท	๔	แห่ง

- ห้องเช่า	๒๔	แห่ง
- ร้านคอมพิวเตอร์	๒	แห่ง
- ร้านจำหน่ายอุปกรณ์ทางการเกษตรและอุปกรณ์ก่อสร้าง	๖	แห่ง
- ร้านจำหน่ายอาหาร	๑๓	แห่ง
- ร้านเฟอร์นิเจอร์	๒	แห่ง
- ตลาดนัด (เอกชน)	๑	แห่ง
- ร้านจำหน่ายเครื่องสังฆภัณฑ์	๑	แห่ง
- ร้านเขียนป้าย	๑	แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่า	๒	แห่ง
- ร้านจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า	๒	แห่ง
- ร้านจำหน่ายและติดตั้งงานดาวเทียม	๒	แห่ง
- ร้านรับซื้อและจำหน่ายรถยนต์มือสอง	๔	แห่ง

(ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง อบต.น้ำพุ)

๖.๗ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่จะประกอบอาชีพทางการเกษตร ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นและต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐปัญหาที่พบ คือ ประชากรในพื้นที่ส่วนมากเป็นประชากรวัยกลางคนและสูงอายุเนื่องจากประชากรในช่วงวัยทำงานส่วนมากจะประกอบอาชีพในพื้นที่ที่อื่นหรืออำเภอเมืองหรือในจังหวัดอื่นๆ ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง

๗. ศาสนาประเพณีวัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ในพื้นที่ตำบลน้ำพุมีประชากรนับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐%

- วัด จำนวน ๑ แห่ง คือ วัดวารีวิงก์ (วัดน้ำพุ)
- สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- งานแห่เทียนพรรษาเนื่องในเทศกาลแห่เทียนพรรษา
- งานประเพณีสงกรานต์และกราบไหว้พ่อท่านด้วน
- งานประเพณีวันลอยกระทง
- งานประเพณีเดือนสิบ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่นภาษาถิ่น

- ภาษากลาง
- ภาษาใต้

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

-ไม่มี-

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำที่สำคัญ คือมีลำคลองขวางไหลผ่าน หมู่ที่ ๑,๒,๓,๕ สามารถนำน้ำมาใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตรและในแต่ละหมู่บ้านมีแหล่งน้ำธรรมชาติมีระบบน้ำประปา สำหรับอุปโภค-บริโภคเพียงพอใช้ทุกครัวเรือน

๘.๒ ป่าไม้

ป่าไม้มีความสำคัญต่อระบบนิเวศวิทยา ป่าไม้ช่วยป้องกันการชะล้างพังทลายของดินทำให้ดินอุดมสมบูรณ์เป็นต้น น้ำลำธารเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าเป็นต้น ป่าไม้เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อความคงอยู่ของประเทศเพราะป่าไม้มีอิทธิพลต่อการเพาะปลูกเนื่องจากป่าไม้มีความสัมพันธ์กับน้ำและสภาพอากาศ ถ้าบริเวณใดมีป่าไม้มาก บริเวณนั้นก็จะมีความชุ่มชื้นเพราะต้นไม้จะคายความชื้นออกมาทำให้สภาพอากาศเย็นและเกิดฝนตกซึ่งจะทำให้เกิดเป็นแหล่งน้ำลำธารแต่ถ้าป่าไม้ถูกทำลายไปมากก็จะทำให้สภาพอากาศแห้งแล้งฝนไม่ตกตามฤดู แหล่งน้ำตามธรรมชาติก็จะแห้งแล้งและหมดไป ดังนั้นป่าไม้จึงอำนวยประโยชน์ให้แก่มนุษย์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยตรงป่าไม้เป็นแหล่งอาหารของมนุษย์โดยทางอ้อมป่าไม้ช่วยรักษาสภาพแวดล้อมเช่นทำให้พื้นดินอุดมสมบูรณ์และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

๘.๓ ภูเขา

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มจึงเหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น สวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน สภาพดินเป็นลักษณะดินเหนียวและดินร่วน ไม่มีลักษณะเนินสูงแต่อย่างไร

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สิ่งแวดล้อมมีทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตเกิดจากการกระทำของมนุษย์ หรือมีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น อากาศ ดิน หิน แร่ธาตุ น้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง พืชพันธุ์ สัตว์ต่างๆ ภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ สิ่งแวดล้อมดังกล่าวจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะมนุษย์เป็นตัวการสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงทั้งในทางเสริมสร้างและทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่นเกิดเหตุวาทภัยอุทกภัยดินโคลนถล่มไทยแลนด์ไฟป่ามีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งต่างกันว่าสิ่งแวดล้อมนั้นรวมทุกสิ่งทุกอย่างที่ปรากฏอยู่รอบตัวเราการทำการธุรกิจที่มุ่งหวังกำไรเกินควรนำไปสู่การทำลายทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าสิ่งอื่นใด

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ ตำบลน้ำพุเป็นศูนย์กลางการกระจายผลไม้ในพื้นที่ ภาคใต้ตอนบน ประชาชนมีความสามัคคีมีคุณธรรมสู่สังคมสุขภาวะ ”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการรัฐวิสาหกิจรวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ๗ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒ การดูแลบำรุงรักษา ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ ความสะดวกและความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔ การให้บริการน้ำดื่มน้ำใช้กับประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๕ ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่มน้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

- ๑.๖ ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๗ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๘ การส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- ๑.๙ ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- ๑.๑๐ ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- ๑.๑๑ ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- ๑.๑๒ ความส่องสว่างบริเวณสะพาน
- ๑.๑๓ การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๒.๑ การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒ การจัดตั้งปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการทางสังคม
- ๒.๔ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมต่างๆ การพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- ๒.๕ การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่
- ๒.๖ การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่
- ๒.๗ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- ๒.๘ การเฝ้าระวังทางโภชนาการและการแก้ปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุระหว่าง ๐-๖ ปี
- ๒.๙ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่สำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๑๐ การให้ความรู้ แนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก
- ๒.๑๑ การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ สร้างระบบการเกษตรแบบองค์รวมโดยให้กลุ่มสนใจหรือหมู่บ้านต่างๆ เช่น กลุ่มเพาะเลี้ยงปลา กลุ่มพืชผักปลอดสารพิษและผักสวนครัว กลุ่มเพาะเลี้ยงไก่ กลุ่มผสมปุ๋ย กลุ่มเพาะเลี้ยงสุกร กลุ่มออมทรัพย์กลุ่มปลูกพืชผลไม้ และกลุ่มผู้ค้าผู้จำหน่ายให้เป็นเกษตรกรมั่งคั่ง เป็นแหล่งเรียนรู้ในอนาคตปัญหาการพึ่งอาหารจากภายนอกสมุดไปตำบลจะมีความมั่นคงในด้านอาหารลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มตลาดขายผลไม้เงาะนาสารริมฝั่งถนนเอเชียให้สะดวกและปลอดภัย
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพราษฎรตามกลุ่มสนใจ
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรให้เป็นศูนย์เรียนรู้ทางการเกษตร
- ๓.๕ ประสานให้ขยายไฟฟ้าใช้อย่างพอเพียง
- ๓.๖ ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติจริงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนยึดถือเป็นแนวทางดำเนินชีวิต

๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๔.๑ การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- ๔.๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน
- ๔.๓ การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

๕. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอย การคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๕.๒ การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๕.๓ การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๖. ด้านการพัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ การดูแลรักษาอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรมศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิตภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๖.๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๗. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒ แนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

๑. การได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนรวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภคเพิ่มมากขึ้น
๒. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. ชุมชน/หมู่บ้านมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. ชุมชน/หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน่าอยู่อย่างสงบสุข
๘. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

คำเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาบุคลากรด้านการศึกษาครูนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรมลดต้นทุนเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์และเพิ่มช่องทางตลาด
๓. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชนคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชนสตรีผู้สูงอายุผู้พิการผู้ด้อยโอกาสประชาชนและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
๔. ด้านการดำเนินโครงการเพื่อให้บริการประชาชนและรับทราบปัญหาอุปสรรคและความต้องการของประชาชนในพื้นที่พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการและความต้องการของประชาชนก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
๖. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น สุราษฎร์ธานีโดยการอนุรักษ์สืบสาน และเชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยว
๗. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานนำระบบสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรสนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรมการทำวิจัยเพิ่มพูนความรู้
๘. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการหน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยการช่วยเหลือผู้ประสบภัยติดตั้งกล้องวงจรปิด ในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญสนับสนุนการฝึกอบรมฟื้นฟูอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อปพร. และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
๙. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งน้ำลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่อย่างมีความเข้มแข็งโดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับ การขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Tred ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

- ภูมิศาสตร์ของพื้นที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม
- มีพืชผลทางการเกษตรได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ต่างๆ เงาะ ทุเรียน ลองกอง
- มีทรัพยากรธรรมชาติมีความหลากหลายและอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร
- พื้นที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับเทศบาลเมืองนาสารและมีถนนสายเอเชีย ๔๑ ตัดผ่านทำให้มีการคมนาคมขนส่งสะดวก
- คณะผู้บริหารสมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาองค์กรและมีความตั้งใจทำงานมาก
- มีการจัดโครงสร้างส่วนราชการมีความเหมาะสมสอดคล้องภารกิจ มีงบประมาณที่จัดเก็บได้เองเพียงพอในการแก้ปัญหาในระดับต้น
- ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนจึงสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการของประชาชน

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- มีนโยบายการพัฒนาพื้นที่ที่ยังแยกส่วนให้ ความสัมพันธ์สำคัญกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียมากกว่าความจำเป็นเร่งด่วนขาดความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและอย่างยั่งยืน
- งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา
- มีบุคลากรจำนวนน้อยไม่ตรงกับตำแหน่งและไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น
- ระบบข้อมูลสารสนเทศไม่พร้อมและมีศักยภาพที่เพียงพอ

- เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งกักเก็บน้ำขนาดใหญ่สำหรับการเกษตรและอุปโภคบริโภค
- เกษตรกรมีความชำนาญเฉพาะการผลิตแต่ไม่มีประสบการณ์ด้านการตลาด
- ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงและยังไม่มีมาตรฐาน
- การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในด้านสาธารณสุข
- พฤติกรรมการบริโภคของประชาชนต้องได้รับการปรับปรุง
- ประชาชนขาดความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุและประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น
- ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ถูกทำลายและขาดการบำรุงรักษา

๓. โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดีการปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๔. ข้อจำกัด (T : Threat)

- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนตามนโยบายท้องถิ่นนโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- งบประมาณที่ได้จากส่วนกลางไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ

๕. การสรุปสถานการณ์การพัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

- องค์การบริหารได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานะการณ์และศักยภาพเพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักงานปลัด	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองช่าง	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	สำนักงานปลัด	
		การเศรษฐกิจ	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง		
๒	ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	สำนักงานปลัด	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข		
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์		
		การดำเนินงานอื่นๆ	แผนงานงบกลาง		
๓	ด้านเศรษฐกิจ	บริหารทั่วไป	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	สำนักงานปลัด	
๔	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	แผนงานการรักษาความสงบภายใน	สำนักงานปลัด	
๕	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด	
๖	ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	สำนักงานปลัด	
๗	ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด	
รวม	๗ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๐ แผนงาน	๓ สำนัก/กอง	

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่ทั่วถึง ถนนภายในหมู่บ้าน ชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่าง

ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- พัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- ปรับปรุง ซ่อมแซมและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกรรม

ความต้องการของประชาชน

- แทรกแซงราคาราคาผลผลิตทางการเกษตร
- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มอาชีพต่างๆ
- พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริม สร้างอาชีพเสริมให้กับประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ด้านการศึกษาของเยาวชนที่ขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษาของระบบโรงเรียน

ความต้องการของประชาชน

- ฝ้าระวัง สอดส่อง และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ส่งเสริมโครงการกิจกรรมให้และให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด
- ติดตาม ช่วยเหลือ และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมทั่วถึง

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว

- ประชาชนในพื้นที่ขาดการส่งเสริม/สนับสนุนการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ให้ความสำคัญกับประเพณีอันดีงาม ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม/สนับสนุนการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- สร้างจิตสำนึกที่ดีงามในการให้ความสำคัญกับประเพณีอันดีงาม ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริม และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะอย่างถูกวิธี
- ลำคลองต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- การมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

- จัดกิจกรรมโครงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมให้ประชาชนคัดแยกขยะต้นทาง สนับสนุนจัดตั้งธนาคารขยะ

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังทำให้ปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการบริหารงานได้เฉพาะเรื่องตามที่กฎหมายกำหนด
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- สรรหาและประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
- องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติภารกิจในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- จัดกิจกรรมโครงการให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชน.

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจุบันการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากงบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อยไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนได้ทันทั่วทั้งพื้นที่ ทั้งถนน ไฟฟ้า คูระบายน้ำพุ ซึ่งมีผลกับการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก เนื่องจากราษฎรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เส้นทางสัญจร การลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดเกิดภาวะเดือดร้อน ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการสัญจรไปมา การดูแล บำรุง รักษาถนน ความสะอาด ความปลอดภัยของถนน การบำรุงรักษาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๕.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๕.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๕.๖ การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต พบว่าการส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในตำบลได้ทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมต่างๆ เช่น ด้านศาสนา กีฬา และการออกกำลังกาย การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน การเฝ้าระวังทางโภชนาการ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญ การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์ แม่และเด็ก การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน เป็นต้น ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุพิการ
- ๕.๒.๔ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕.๒.๕ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๕.๒.๖ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๕.๒.๗ การจัดให้มีการการบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๕.๒.๘ การจัดการศึกษา
- ๕.๒.๙ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕.๒.๑๐ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๕.๒.๑๑ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕.๒.๑๒ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย พบว่า การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ได้ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้น การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕.๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๕.๓.๔ การผังเมือง
- ๕.๓.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- ๕.๓.๖ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕.๓.๗ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย และสาธารณสุขอื่น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ส่วนการประกอบอาชีพอื่นๆ เป็นอาชีพรองจากการเกษตร ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีดังนี้

๕.๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔.๓ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๔.๔ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๕.๔.๕ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๕.๔.๖ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๔.๗ ให้มีตลาด

๕.๔.๘ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๔.๙ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๔.๑๐ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์ การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีรถบรรทุกขยะแบบเทท้าย จำนวน ๑ คัน และรถบรรทุกขยะแบบอเนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

๕.๕.๑ การคุ้มครอง การดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๒ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕.๓ การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๕.๔ การสนับสนุนแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ส่วนใหญ่ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ มีประเพณีและงานประจำ ดังนี้ ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ , ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา , ประเพณีสงกรานต์ , ประเพณีทำบุญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้ให้ความสำคัญในการบำรุงรักษา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีเหล่านี้ไว้ การสนับสนุนวิถีชีวิตภูมิปัญญาและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัว ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีดังนี้

๕.๖.๑ การจัดการศึกษา

๕.๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๖.๔ การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น โดยถือเป็นนโยบายสำคัญเช่น เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ได้ทำการประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบล รับฟังข้อคิดเห็นจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประชาชนเพื่อสนองความต้องการของตำบลได้ตรงเป้าหมาย ทำให้ประชาชนเกิดความพอใจที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) มีการจ้างเหมาบริการเก็บขนขยะมูลฝอยสำหรับพื้นที่ภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) การเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอย ยังมีข้อบกพร่อง ขาดประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการ ทั้งจากต้นทางและปลายทาง ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ , พื้นที่ดำเนินการ , บุคลากร , วัสดุ-อุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะจากภาคประชาชน ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาวะของประชาชน</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>(๑) บุคลากรมีประสบการณ์การในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้งได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งมีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>(๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมากประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนา ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร</p> <p>(๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>(๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหายขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>(๕) การบริหารจัดการเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๖) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งงาน รักษาความสงบภายในในเบื้องต้นได้ ตลอดจน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>(๗) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมา จากการเลือกตั้ง รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหาร ท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง มีการประสาน ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่ และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง</p> <p>(๘) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาใช้อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสาร บรณอิเล็กทรอนิกส์ , ระบบสารสนเทศเพื่อ การวางแผนและประเมินผลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan) , ระบบบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น</p>	<p>(๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุม และทั่วถึง</p> <p>(๖) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและ ทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจาก ขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอ ตลอดจนอัตราการกำลัง ที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้ อย่างทันท่วงที รวมทั้งความไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอย ตกค้าง , ขาดวินัยจราจร , สุนัข/แมวจรจัด , การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่าย สินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น</p> <p>(๗) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความ ต้องการ</p> <p>(๘) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาด เสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากรและหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาในระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้การบริการด้านการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน</p> <p>(๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>(๔) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p> <p>(๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชนด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ</p>	<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอ บางส่วนชำรุด ขาดความปลอดภัย และไม่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน</p> <p>(๒) ขาดความร่วมมือประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ</p> <p>(๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร</p> <p>(๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง</p> <p>(๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมทาง การกีฬา และนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง</p>	<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขังเนื่องจากระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ</p>
<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรม การเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร</p> <p>(๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้งสมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง</p> <p>(๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น</p>
<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด</p> <p>(๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว</p> <p>(๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>(๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชน หรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนา เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง</p> <p>(๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านการศาสนาของท้องถิ่น</p> <p>(๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี</p>	<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น</p> <p>(๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น กล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน</p>
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำเหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์</p> <p>(๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะลำคลองแห้งขอดในช่วงฤดูแล้ง</p> <p>(๒) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้แก่ บึงน้ำสาธารณะ เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม แหล่งท่องเที่ยว ที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>(๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณเพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน การกำกับดูแลตรวจสอบ โดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</p> <p>(๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ</p> <p>(๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสมัครใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ</p> <p>(๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ ต่างๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลา ทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ</p>	<p>(๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก</p> <p>(๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ การผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน</p> <p>(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัย อาชญากรรม เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งประชาชนขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>(๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหาอุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน</p> <p>(๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ ต่างๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๖) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานสาธารณูปโภค
- (๓) งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีส่วนราชการภายในประกอบด้วย สำนักงานปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่บางภารกิจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียง ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓)	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.น้ำพุ	๓	๓๓,๑๒๕,๔๐๐	๑๘	-	๒๔	
๒	อบต.ลำพูน	๓	๓๕,๘๔๐,๐๐๐	๑๖	-	๑๘	
๓	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	๓	๒๖,๕๐๐,๐๐๐	๑๗	-	๑๓	
๔	อบต.ทุ่งเตา	๓	๓๓,๓๒๓,๔๘๓	๑๖	-	๙	

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการขยะ	กองช่าง	<u>*งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u> เนื่องจาก อบต.น้ำพุ ได้จัดซื้อรถเก็บ ขนขยะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่ได้ดำเนินการจ้างเหมาบริการ คนงานประจำรถขยะเพื่อแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยมีพนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (มีคนครอง) - พนักงานประจำรถขยะ (๓) (จ้างเหมาบริการ)
๒.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านการศึกษา	๑. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านสังคม ๒. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักงานปลัด	<u>*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -คนงานทั่วไป (๑) -ครู (๒) -ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (๔)
๔.ปัญหาด้านสังคม และ เศรษฐกิจ	๑. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านสังคม ๒. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สำนักงานปลัด	<u>*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) <u>*งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -คนงานทั่วไป (๑) <u>*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๕.ปัญหาด้านน้ำในการอุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองช่าง	<u>*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <u>*งานสาธารณูปโภค</u> -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) -คนงานทั่วไป (๑)
๖.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	<u>*งานก่อสร้าง</u> -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) -คนงานทั่วไป (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	สำนักงานปลัด	๑๐	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (๑) ๒. นักทรัพยากรบุคคล (๑) ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) ๔. นิติกร (๑) ๕. นักพัฒนาชุมชน (๑) ๖. นักวิชาการศึกษา (๑) ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
			- พนักงานครู อบต. จำนวน ๒ อัตรา ๑. ครู (๒) (เงินอุดหนุน)
๓	กองคลัง	๔	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (๑) ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
๕	กองช่าง	๓	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (๑) ๒. นายช่างโยธา (๒)
รวม		๑๘	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
			- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา ๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
๓	กองช่าง	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
			- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา ๑. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง (๑)
รวม		๑๐	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด	๙	- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ๑. นักการภารโรง (๑) ๒. คนงานทั่วไป (๔) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (๔)
๒	กองคลัง	-	-
๓	กองช่าง	๕	- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ๑. คนงานทั่วไป (๒) (กำหนดใหม่) ๒. คนงานประจำรถขยะ (๓) (กำหนดใหม่)
รวม		๑๔	

แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำล้าง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำล้างคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๓๗ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| (๑) พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๖ อัตรา |
| (๒) พนักงานครู | จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) |
| (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| (๔) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๙ อัตรา |

๒. อัตรากำล้างเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๑.๑ ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน , ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ และตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (กองช่าง)

๑.๒ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา

เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ

๓. อัตรากำล้างลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓.๑ ไม่มีหรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ลดน้อยลง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ต่อไป จึงยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั้งนี้ หากมีภารกิจจะพิจารณาจ้างเหมาบริการ โดยถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| (๑) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา (สำนักงานปลัด) |
| (๒) คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา (สำนักงานปลัด) |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๖) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมและเครื่องกล ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และ ยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานสาธารณูปโภค
- (๓) งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะต้องเป็นส่วนต่อไปนี้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม- งานตรวจสอบภายใน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด- งานสวัสดิการสังคม- งานสนับสนุนอาสาสมัครป้องกันภัย <p>ฝ่ายพลเรือน</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานจดทะเบียนพาณิชย์- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติและระเบียบ	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานออกแบบสำรวจ การเขียนแบบ - งานให้คำปรึกษาและนำตรวจสอบ <p>เกี่ยวกับงานด้านโยธาและสิ่งก่อสร้างอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคำนวณรายการและประมาณราคา - งานผังเมือง - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. คนงานทั่วไป	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๒	๒๒	๒๒	-๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๘. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

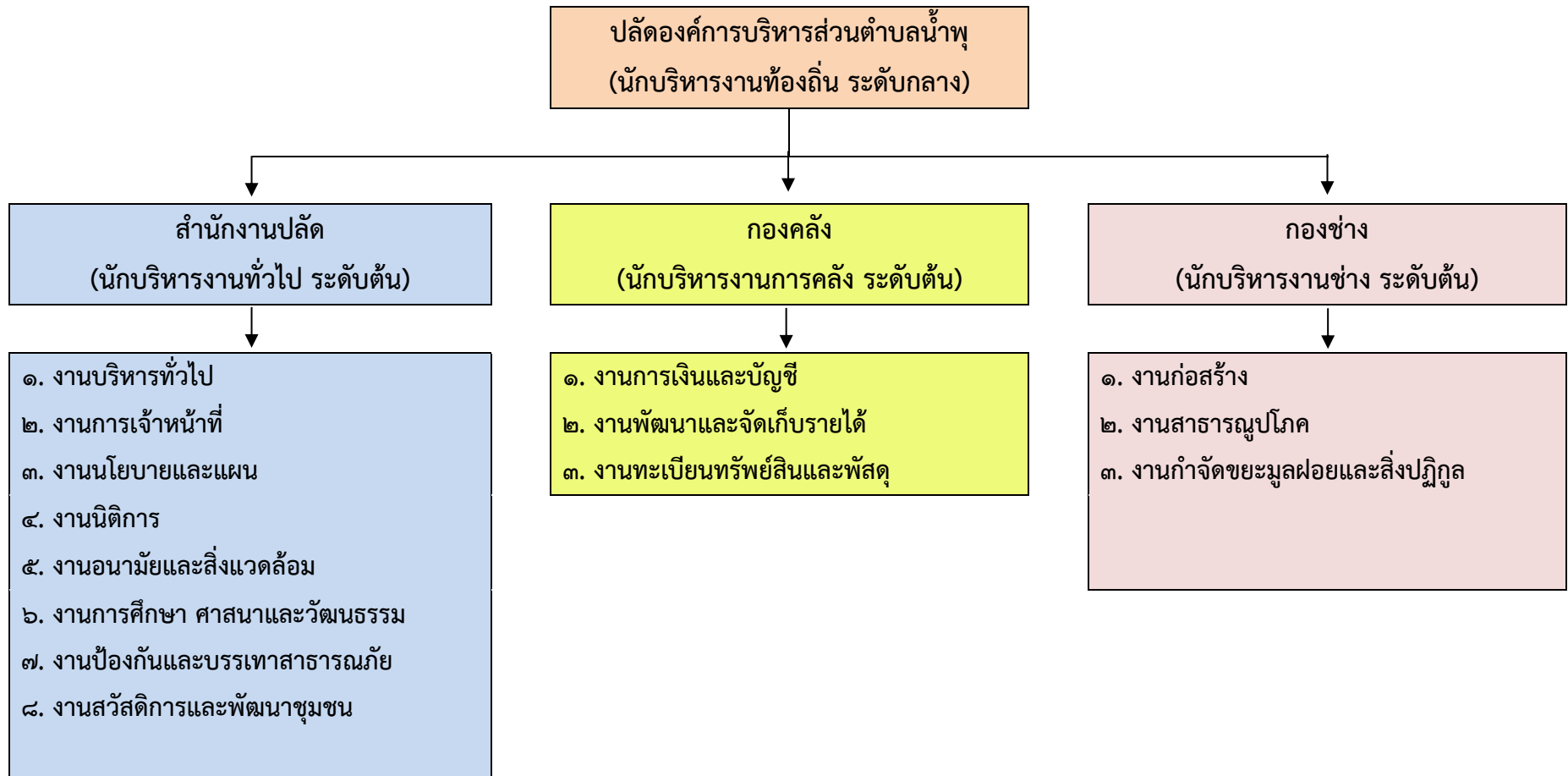
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๕. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑. คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดใหม่
๓๒. คนงานประจำรถขยยะ	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๗	๑๒	๑๒	๑๒	+๕	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๙	๔๒	๔๒	๔๒	+๓	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

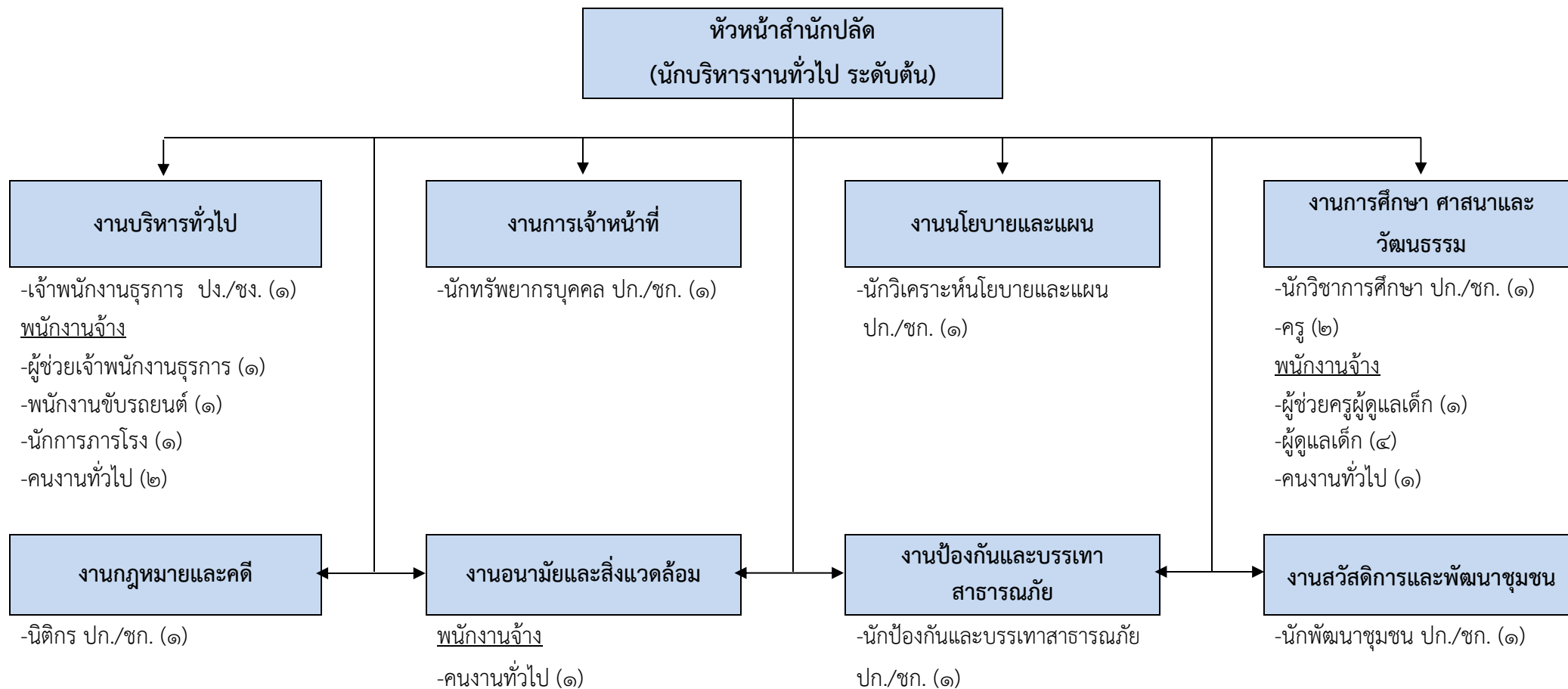
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด	๒๕	๒๒	๒๒	๒๒	-๒	-	-	
๓	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔	กองช่าง	๗	๑๒	๑๒	๑๒	+๕	-	-	
	รวม	๔๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๓	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

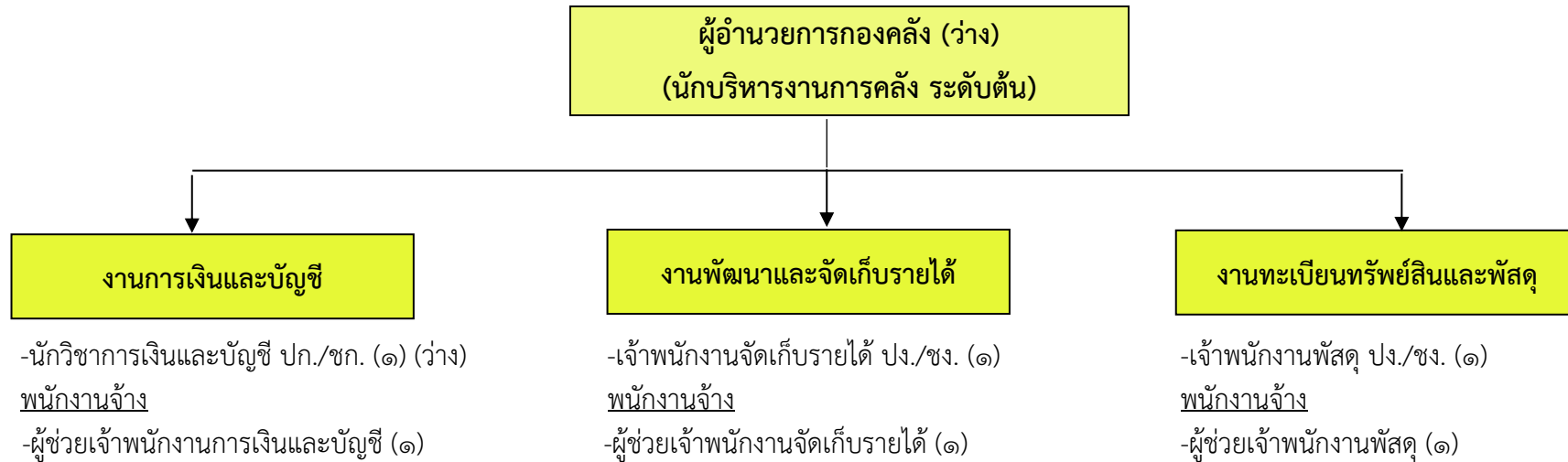


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



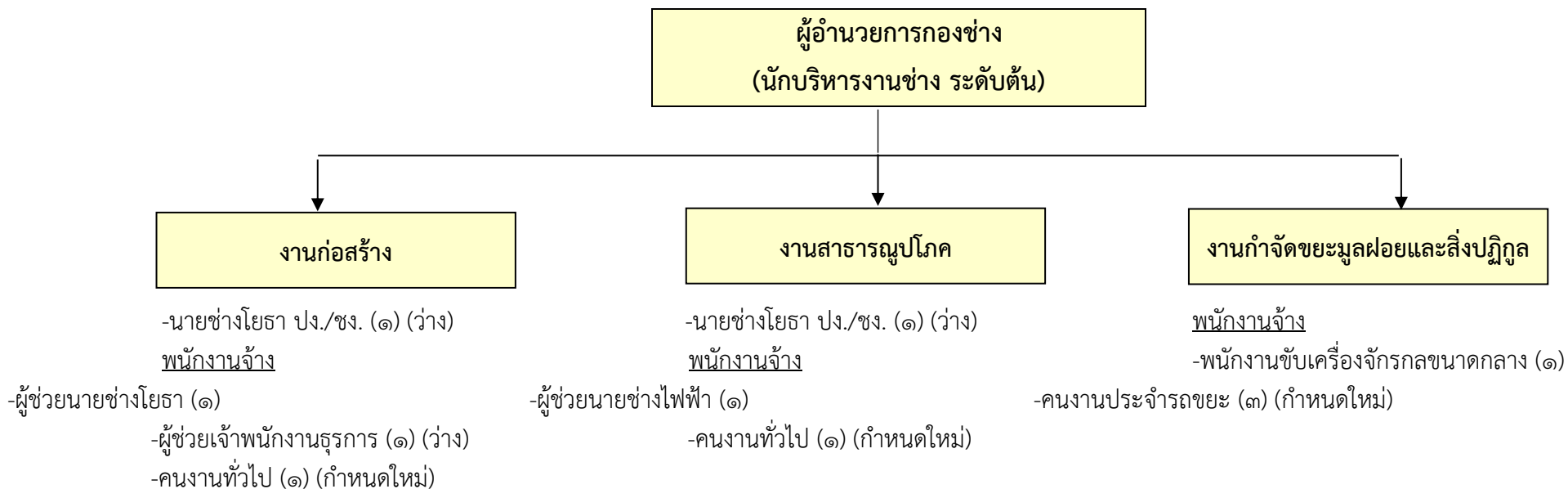
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๕	-	-	๑	-	๒	-	-	๒	๑	๙	๒๒

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๓	-	-	๕

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู ผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนำกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ

ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย (ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐)