



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช  
อำเภอลือชล จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                    | ๑  |
| ๒. วัตถุประสงค์                                                        | ๔  |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                         | ๕  |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘  |
| ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                      | ๓๑ |
| ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง                                             | ๓๓ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล                               | ๓๔ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง                                            | ๓๕ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น               | ๔๐ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี             | ๔๔ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ     | ๔๙ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                     | ๕๕ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น          | ๕๙ |

\*\*\*\*\*



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

\*\*\*\*\*

เพื่อให้กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับล่าสุดและข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชจึงเห็นชอบใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไปตามรายละเอียดแนบท้าย ประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายไชยา ขนอม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ดีที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจิตใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่ต้องการตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ที่ ๔๓๐ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

|                                          |               |
|------------------------------------------|---------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช       | เป็นประธาน    |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช       | เป็นกรรมการ   |
| ๓) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ   |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ   |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ   |
| ๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ   |
| ๗) นักทรัพยากรบุคคล                      | เป็นเลขานุการ |

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อกำหนดให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานที่รับผิดชอบจะต้องมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและการบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อบต.เทพราช กับ อบต. อื่นๆในเขตลพบุรี ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและประมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่าง การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานฝน เจริญการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆได้

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

#### ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของอบต. ในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio nalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**
**๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล**
**๔.๑. ข้อมูลทั่วไป**
**๔.๑.๑ ที่ตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งของอำเภอสหัสขันธ์ ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอสหัสขันธ์ และอยู่ทางทิศเหนือ ของจังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างจากตัวอำเภอสหัสขันธ์ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๗๑๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

|             |                                                                              |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------|
| ทิศเหนือ    | จดองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง บ้านห้วยแก้ว (ต.เขาน้อย)                         |
| ทิศใต้      | จดองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยน อำเภอสหัสขันธ์                                |
| ทิศตะวันออก | จดองค์การบริหารส่วนตำบลเสนาอำเภอสหัสขันธ์                                    |
| ทิศตะวันตก  | จดองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยน อำเภอสหัสขันธ์ และ<br>ตำบลกรุงชิง อำเภอนบพิตำ |

**๔.๑.๒ พื้นที่**

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๕๐,๗๔๘.๗๕ ไร่ หรือ ๘๑.๑๘๘ ตร.กม. ซึ่งแบ่งเป็นพื้นที่ประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. พื้นที่ชุมชนในหมู่บ้านต่างๆ ได้แก่ พื้นที่ตั้งบ้านเรือน สถานที่ราชการ ศาสนสถานและสถานศึกษา ซึ่งตั้งกระจัดกระจายอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคิดเป็นพื้นที่รวม ประมาณ ๑,๑๕๕ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๒๘ จากจำนวนพื้นที่ทั้งหมด

๒. พื้นที่เกษตรกรรม เป็นพื้นที่เกษตรกรรมประกอบอาชีพเป็นรายได้ส่วนใหญ่ของครอบครัว มีจำนวน ๒๘,๒๓๙ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๑ จากจำนวนพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งได้แก่

- พื้นที่นา มีจำนวน ๑,๒๕๙ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๔๘
- พื้นที่ไม้ผล ไม้ยืนต้น ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มังคุด เงาะ ทุเรียน มะพร้าว กล้วย ไม้ประดับ เป็นต้น มีจำนวนประมาณ ๒๖,๕๘๕ ไร่ (ปลูกในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ประมาณ ๑๖,๓๖๕ ไร่)
- พื้นที่ไร่ ได้แก่ ยาสูบ แตงโม ข้าวโพด มีจำนวนประมาณ ๓๙๕ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๗๘

๓. พื้นที่สาธารณะประโยชน์ เป็นที่ดินของรัฐ ซึ่งประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ มีพื้นที่ประมาณ ๕๐๐ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๙๘ จากจำนวนพื้นที่ทั้งหมด

๔. พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ มีพื้นที่ประมาณ ๓๗,๑๖๙.๗๕ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๔ จากจำนวนพื้นที่ทั้งหมด (ได้แก่พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติคลองเหียน)

๕. พื้นที่อื่น ๆ เช่น ถนน แหล่งน้ำ ฯลฯ มีพื้นที่ประมาณ ๕๐ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๑๐ จากจำนวนพื้นที่ทั้งหมด

#### ๔.๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบเชิงภูเขา โดยด้านตะวันตกเป็นภูเขา (เทือกเขานครศรีธรรมราช-เขา ยวนเฒ่า) แนวเขตติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พื้นที่ป่าไม้ เป็นป่าไม้ที่สมบูรณ์และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีน้ำตก สวยงาม เช่น น้ำตกสามเทพ น้ำตกอ่าวยางแดง น้ำตกหนานงาช้าง น้ำตกหนานช่องฟ้า น้ำตกช่องลม และมีภูเขา ที่สำคัญ เช่น ภูเขา ยวนเฒ่า ภูเขาถ้ำเสือ ภูเขาพนันท์ ภูเขาหมื่นเห็ด ภูเขาเต็ง ภูเขาเดือนหก ภูเขาช่องฟ้า ภูเขาธง ภูเขาไต่ ภูเขาไต้

#### ๔.๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ตั้งอยู่ในเขตร้อนใกล้เส้นศูนย์สูตร มีลักษณะภูมิอากาศแบบ โชนร้อน มีฝนตกชุกเกือบตลอดปี และมีฤดูกาลเพียง ๒ ฤดู คือ ฤดูฝนและฤดูร้อน

- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง เดือน มกราคม ในช่วงนี้จะมีฝนตกหนักถึงหนักมาก จึงมีความชุ่มชื้นเพียงพอต่อพื้นที่

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน เมษายน ในช่วงเดือนเมษายนจะมีอุณหภูมิ สูงสุด ประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียส

#### ๔.๑.๕ ทรัพยากรธรรมชาติ

ในบริเวณเทือกเขาทางทิศตะวันตกขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช หมู่ที่ ๕ (บ้านเขื่อน) มีการค้นพบแร่ดีบุก

#### ๔.๑.๖ จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน

|                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านต่อเรือ)     | หมู่ที่ ๘ (บ้านน้ำฉา)       |
| หมู่ที่ ๒ (บ้านเทพราช)     | หมู่ที่ ๙ (บ้านเขาคา)       |
| หมู่ที่ ๓ (บ้านต้นเนียง)   | หมู่ที่ ๑๐ (บ้านเขื่อนบน)   |
| หมู่ที่ ๔ (บ้านเขายวนเฒ่า) | หมู่ที่ ๑๑ (บ้านสระยุง)     |
| หมู่ที่ ๕ (บ้านเขื่อนล่าง) | หมู่ที่ ๑๒ (บ้านสวนหัวแหวน) |
| หมู่ที่ ๖ (บ้านไสอ้อย)     | หมู่ที่ ๑๓ (บ้านคลองคุด)    |
| หมู่ที่ ๗ (บ้านไสแพ)       | หมู่ที่ ๑๔ (บ้านวาโย)       |
|                            | หมู่ที่ ๑๕ (บ้านสามเทพ)     |

หมายเหตุ หมู่ที่ ๔,๕ มีพื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติคลองเขื่อนเป็นบางส่วน

#### ๔.๑.๗ จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๗,๙๘๙ คน แยกเป็นชาย ๓,๙๓๒ คน เป็นหญิง ๔,๐๕๗ คน และมีจำนวนครัวเรือน ๒,๔๙๘ ครัวเรือน ดังนี้(ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนและบัตร อ.สิทธิ ฌ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๙)

| หมู่ที่ | ชื่อหมู่บ้าน   | จำนวนประชากร |       |       | จำนวน<br>ครัวเรือน | ผู้นำหมู่บ้าน                      |
|---------|----------------|--------------|-------|-------|--------------------|------------------------------------|
|         |                | ชาย          | หญิง  | รวม   |                    |                                    |
| ๑       | บ้านต่อเรือ    | ๔๒๐          | ๔๐๓   | ๘๒๓   | ๒๕๕                | นายวัฒนา มีคล้าย(ผู้ใหญ่บ้าน)      |
| ๒       | บ้านเทพราช     | ๒๘๘          | ๓๔๒   | ๖๓๐   | ๑๘๗                | นายชัยณรงค์ ศรีใหม่(ผู้ใหญ่บ้าน)   |
| ๓       | บ้านต้นเนียง   | ๒๔๑          | ๒๖๙   | ๕๑๐   | ๑๖๕                | นางสาวปณชัย เพ็งเรือง(ผู้ใหญ่บ้าน) |
| ๔       | บ้านเขายวนเฒ่า | ๒๗๓          | ๓๐๒   | ๕๗๕   | ๑๖๖                | นายวาที ทิพย์มงคล(ผู้ใหญ่บ้าน)     |
| ๕       | บ้านเขื่อนล่าง | ๓๐๓          | ๒๙๖   | ๕๙๙   | ๑๙๔                | นายกวีร์ พรหมแก้ว(กำนันตำบล)       |
| ๖       | บ้านไส้อ้อย    | ๒๒๓          | ๒๒๓   | ๔๔๖   | ๒๑๒                | นายอดุลย์ บุญเหลือ(ผู้ใหญ่บ้าน)    |
| ๗       | บ้านไสแพ       | ๓๐๒          | ๓๕๖   | ๖๕๘   | ๑๙๙                | นายภายับ ทิพย์รักษา(ผู้ใหญ่บ้าน)   |
| ๘       | บ้านน้ำฉา      | ๓๐๙          | ๓๓๔   | ๖๔๓   | ๒๐๓                | นายอุดมพร สุวรรณ(ผู้ใหญ่บ้าน)      |
| ๙       | บ้านเขาคา      | ๒๙๒          | ๓๑๓   | ๖๐๕   | ๑๖๔                | นายธรรมบุญ อ่อนหวาน(ผู้ใหญ่บ้าน)   |
| ๑๐      | บ้านเขื่อนบน   | ๑๗๗          | ๑๑๘   | ๒๙๕   | ๑๓๙                | นายสุพจน์ ศรีใหม่(ผู้ใหญ่บ้าน)     |
| ๑๑      | บ้านสระยุง     | ๒๙๓          | ๓๒๗   | ๖๒๐   | ๑๗๒                | นายมนูญ จิตเขม้น(ผู้ใหญ่บ้าน)      |
| ๑๒      | บ้านสวนหัวแหวน | ๑๕๖          | ๑๘๖   | ๓๔๒   | ๙๕                 | นายทินกร ใจห้าว(ผู้ใหญ่บ้าน)       |
| ๑๓      | บ้านคลองคุด    | ๓๒๕          | ๓๕๙   | ๖๘๔   | ๑๙๗                | นายปัญญา ช่วยอุปการ(ผู้ใหญ่บ้าน)   |
| ๑๔      | บ้านวาโย       | ๑๖๐          | ๑๔๕   | ๓๐๕   | ๑๐๓                | นายณรงค์ ตากว้น(ผู้ใหญ่บ้าน)       |
| ๑๕      | บ้านสามเทพ     | ๑๗๐          | ๘๔    | ๒๕๔   | ๑๓๓                | นายชูเกียรติ ใจห้าว(ผู้ใหญ่บ้าน)   |
| รวม     |                | ๓,๙๓๒        | ๔,๐๕๗ | ๗,๙๘๙ | ๒,๔๙๘              |                                    |

## ๔.๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

### ๔.๒.๑ อาชีพ

อาชีพของประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวนผลไม้ สวนยางพารา สวนกาแฟ เป็นต้น กระจายอยู่ทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามประชาชนต้องการอาศัยธรรมชาติเป็นหลักในการประกอบอาชีพ อาศัยน้ำฝนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ การเกษตรเป็นอย่างมากยิ่งเพราะระบบชลประทานยังไม่ทั่วถึง ยางพารา เงาะ ทุเรียน ลำไย มะพร้าว เป็นสินค้าที่ทำรายได้ให้แก่ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชปีละหลายล้านบาท

- การเกษตร พื้นที่ทางการเกษตรรวมประมาณ ๒๘,๒๓๙ ไร่ แบ่งออกได้ดังนี้

๑. พื้นที่นา มีจำนวน ๑,๒๕๙ ไร่

๒. พื้นที่ไม้ผล ไม้ยืนต้น ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มังคุด เงาะ ทุเรียน มะพร้าว ลำไย เป็นต้น มีจำนวนประมาณ ๒๖,๕๘๕ ไร่ (ปลูกในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ประมาณ ๑๖,๓๖๕ ไร่)

๓. พื้นที่ไร่ ได้แก่ ยาสูบ แตงโม ข้าวโพด มีจำนวนประมาณ ๓๙๕ ไร่

- การเลี้ยงสัตว์ จากสถิติการเลี้ยงสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีราษฎรนิยมเลี้ยงพันธุ์ไก่เนื้อกันมากซึ่งทำรายได้ให้กับครอบครัวได้ดี อันดับรองลงมาคือ การเลี้ยงสุกร

### ๔.๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

|                      |       |    |      |
|----------------------|-------|----|------|
| - โรงสีข้าว          | จำนวน | ๒  | แห่ง |
| - ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก | จำนวน | ๔  | แห่ง |
| - ร้านค้าเบ็ดเตล็ด   | จำนวน | ๕๐ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมยานยนต์    | จำนวน | ๑๐ | แห่ง |

## ๔.๓. สภาพทางสังคม

### ๔.๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๖ แห่ง

๑. โรงเรียนเทพราชพิทยาสรรค์

๒. โรงเรียนวัดธารน้ำฉา

๓. โรงเรียนบ้านน้ำฉา

๔. โรงเรียนบ้านฝายน

๕. โรงเรียนชุมชนวัดเทพราช

๖. โรงเรียนบ้านเขายวนเฒ่า

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๖ แห่ง

### ๔.๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด จำนวน ๒ แห่ง

๑. วัดธารน้ำฉา

๒. วัดเทพราช

- สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง

๑. บ้านเขายวนเฒ่า

#### ๔.๓.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล มีจำนวน ๒ แห่ง คือ
  ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านน้ำฉา
  ๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านเทพราช
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำของประชากรร้อยละ ๙๕ %

#### ๔.๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์บริการประชาชน จำนวน ๒ แห่ง คือ
  ๑. ป้อมตำรวจ หมู่ที่ ๙ บ้านเขาคา
  ๒. ป้อมตำรวจ หมู่ที่ ๘ ท่าหน

#### ๔.๔ การบริการพื้นฐาน

##### ๔.๔.๑ การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีการคมนาคมเฉพาะทางบก มีถนน รพช. บ้านไส้สับ – ตลิ่งชัน ตัดผ่านถนน รพช. หัวแรด - อ่าวยางแดง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชทำให้การสัญจรไป - มา ได้หลายหมู่บ้านและหลายตำบล โดยเฉพาะมีถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช หลายสายซึ่งเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน เช่น

- ถนนสายสามแยกคลองต่อเรือ จดบ้านต้นเนียง ผ่านหมู่ที่ ๑ สภาพของถนนเป็นถนนคอนกรีตตลอดสาย

- ถนนสายกลุ่มสหกรณ์เพื่อการผลิต หมู่ที่ ๒ จดสายสามแยกบ้านเขาคา หมู่ที่ ๙ สภาพของถนนเป็นถนนคอนกรีตตลอดสาย

- ถนนสายตลาดเสาร์คลองคูด-บ้านเขยอนบน สภาพของถนนเป็นถนนคอนกรีต ๒๐ %

- ถนนสายบ้านต้นเนียง - โรงเรียนเขยอน สภาพของถนนเป็นถนนลาดยางช่วงหน้า และช่วงหลังเป็นถนนหินผุ

- ถนนสายตลาดศุกร์ จด ตำบลฉลอง สภาพของถนนเป็นถนนลาดยางและหินผุบางส่วน

- ถนนสายบ้านต้นเนียง - บ้านเขยอนเด้า หมู่ที่ ๓,๔,๑๓ สภาพของถนนเป็นถนนลาดยาง

- ถนนสี่แยกอนามัย - หัวสะพานเปลี่ยน หมู่ที่ ๖ สภาพของถนนเป็นถนนคอนกรีตตลอดสาย

- ถนนสายเขยอนเด้า - วังแป้น (หมู่ที่ ๑๒ ตำบลเปลี่ยน) สภาพของถนนเป็นถนนคอนกรีตและหินผุบางส่วน

- ถนนสายสี่แยกอนามัยเทพราช - หัวหิน สภาพของถนนเป็นถนนคอนกรีต และหินผุบางส่วน

- ถนนสายบ้านนายอบ - ตลาดหัวทุ่ง สภาพถนนเป็นถนนคอนกรีตตลอดสาย

- ถนนสายเขยอนเด้า - น้ำตกอ่าวยางแดง สภาพถนนเป็นหินผุและลูกรังตลอดสาย

#### ๔.๕ การสื่อสาร

- **ไปรษณีย์** การสื่อสารของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ในส่วนของการใช้ไปรษณีย์ จะมีบุรุษไปรษณีย์ทำหน้าที่ส่ง ถ้าเขตพื้นที่ใดเป็นพื้นที่อยู่ในเขตส่งจ่ายบุรุษไปรษณีย์จะนำส่งทุกครัวเรือน ถ้าพื้นที่ใดยังไม่อยู่ในเขตส่งจ่ายบุรุษไปรษณีย์จะทำหน้าที่ส่งผ่านกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ใหญ่บ้าน จะส่งให้กับลูกบ้านของตนเอง

- โทรศัพท์สาธารณะ
- โทรศัพท์บ้าน และส่วนตัว

#### ๔.๖ การไฟฟ้า

ปัจจุบันตำบลเทพราช มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน แต่ไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ หมู่ที่ ๑๐ บางครัวเรือนใช้ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

#### ๔.๗ แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

หมู่บ้านที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน รวมจำนวน ๒,๑๔๗ ครัวเรือน หมู่ที่ ๑๕ บ้านสามเทพ เป็นหมู่บ้านที่ยังไม่มีน้ำประปาใช้ จำนวน ๑๒๗ ครัวเรือน (ข้อมูลจากการสำรวจ ปี พ.ศ.๒๕๕๗)

#### ๔.๘ แหล่งน้ำธรรมชาติ

แหล่งน้ำธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีห้วย, คลอง ดังต่อไปนี้

|                                    |                            |              |
|------------------------------------|----------------------------|--------------|
| - คลองด้วน หมู่ที่ ๓               | - ลำห้วยทรายขาว            | หมู่ที่ ๑๓,๔ |
| - คลองไทร หมู่ที่ ๘                | - ห้วยรากแก้ว              | หมู่ที่ ๓    |
| - ห้วยคลองคุด หมู่ที่ ๑๓           | - ห้วยนายเหียม,คลองเปลี่ยน | หมู่ที่ ๑๔   |
| - ห้วยนายลาด ห้วยทรายขาว หมู่ที่ ๔ | - คลองห้วยหิน              | หมู่ที่ ๖    |
| - คลองไส้อ้อย หมู่ที่ ๗            | - คลองต่อเรือ              | หมู่ที่ ๑,๒  |
| - คลองท่าหน, คลองฝายน              | - ห้วยน้ำโพล่ง             | หมู่ที่ ๑,๓  |
| - ห้วยแห้ง หมู่ที่ ๔               | - ห้วยวาโย                 | หมู่ที่ ๑๔   |

#### ๔.๙ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

|                       |              |
|-----------------------|--------------|
| - ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๒ | จำนวน ๒ แห่ง |
| - ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๖ | จำนวน ๓ แห่ง |
| - ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๔ | จำนวน ๑ แห่ง |

#### ๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนายั่งยืน ประชาชนมั่งคั่ง”

##### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ : ๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม
๒. บำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๓. บำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๔. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

##### เป้าประสงค์

พัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน

##### ตัวชี้วัด

๑. ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ที่อยู่ในสภาพดี
๒. ทุกครัวเรือนมีน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ
๓. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ มีระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะทั่วถึงเพียงพอ

##### ค่าเป้าหมาย

๑. ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๓๒ สาย
๒. ระบบประปา หรือแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค ที่ได้รับการพัฒนาจำนวน ๘ แห่ง
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง

##### กลยุทธ์

๑. การพัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพานทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำและระบบประปา
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ

##### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง

## ความเชื่อมโยง

### ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒

การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- พันธกิจ :
๑. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ลดการการแพร่ระบาดของยาเสพติดและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
  ๒. การจัดการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัย
  ๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  ๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  ๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  ๖. บำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
  ๘. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสุขภาพแข็งแรง มีความสุข และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ตัวชี้วัด :

๑. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๕ ต่อครัวเรือน
๒. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด

## คำเป้าหมาย

๑. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม จำนวน ๑๒ โครงการ
๒. โครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ จำนวน ๓๔ โครงการ
๓. โครงการ/กิจกรรมด้านการสาธารณสุข จำนวน ๙ โครงการ
๔. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ จำนวน ๓๐ โครงการ
๕. โครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ จำนวน ๒๔ โครงการ
๖. โครงการ/กิจกรรมด้านรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวน ๑๖ โครงการ
๗. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน ๒๓ โครงการ

## กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๒. พัฒนาการศึกษ ทั้งในระบบ และนอกระบบ
๓. การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
๖. รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด อบต. และ กองการศึกษา

## ความเชื่อมโยง

### ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๔

การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- พันธกิจ : ๑. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร  
๒. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์  
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด : ประชาชนมีรายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

## คำเป้าหมาย

๑. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมกลุ่มอาชีพ จำนวน ๔ โครงการ
๒. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๔ โครงการ
๓. โครงการ/กิจกรรมด้านอนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๔ โครงการ

## กลยุทธ์

๑. พัฒนาส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๒. พัฒนาส่งเสริมการเกษตร
๓. อนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

## หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด อบต. และกองช่าง

## ความเชื่อมโยง

### ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑

การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ : คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการ  
กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : ๑. ทรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนา ปรับปรุง มีความอุดมสมบูรณ์และมีความหลากหลายทางชีวภาพ และพื้นที่สีเขียวมีมากขึ้น

๒. น้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการจัดเก็บอย่างถูกวิธี และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

#### คำเป้าหมาย

๑. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมปลูกต้นไม้หรือปลูกป่า และแหล่งน้ำ เพื่อเพิ่มสีเขียวให้ท้องถิ่น จำนวน ๔ โครงการ
๒. โครงการ/กิจกรรมด้านรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนใช้วัสดุอินทรีย์หรือชีวภาพทดแทน จำนวน ๔ โครงการ
๓. โครงการ/กิจกรรมด้านจัดให้มีระบบกำจัดขยะรวม การกำจัดขยะของชุมชนและครัวเรือน จำนวน ๔ โครงการ

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมปลูกต้นไม้หรือปลูกป่า และแหล่งน้ำ เพื่อเพิ่มสีเขียวให้ท้องถิ่น
๒. รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนใช้วัสดุอินทรีย์หรือชีวภาพทดแทน
๓. จัดให้มีระบบกำจัดขยะรวม การกำจัดขยะของชุมชนและครัวเรือน

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด อบต.และกองช่าง

#### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๓

การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ : การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต.มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### คำเป้าหมาย

๑. โครงการ/กิจกรรมด้านอาคารสถานที่ จำนวน ๒ โครงการ
๒. โครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพประสิทธิผล การทำงาน จำนวน ๑๓ โครงการ
๓. โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จำนวน ๔ โครงการ
๔. โครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ จำนวน ๑๐ โครงการ
๕. โครงการ/กิจกรรมด้านประชาสัมพันธ์และการประสาน งานภายในและภายนอกองค์กร จำนวน ๒๐ โครงการ

## กลยุทธ์

๑. พัฒนาด้านอาคารสถานที่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพประสิทธิผล การทำงาน
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๕. ประชาสัมพันธ์และการประสาน งานภายในและภายนอกองค์กร

## หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง

## ความเชื่อมโยง

### ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๔

การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ตำบลเทพราช เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในด้านการเกษตร และด้านการท่องเที่ยว ด้านการเกษตร มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล เช่น มังคุด เงาะ ทุเรียน ด้านการท่องเที่ยว มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สมบูรณ์และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีน้ำตกสวยงาม เช่น น้ำตกสามเทพ น้ำตกอ่าวยางแดง น้ำตกหนานางช้าง น้ำตกหนานช่องฟ้า น้ำตกช่องลม และมีภูเขา ที่สำคัญ เช่น ภูเขาพนมดงรัก ภูเขาถ้ำเสือ ภูเขาพนม ภูเขาพนมเห็นเห็ด ภูเขาเต่ง ภูเขาเดือนหก ภูเขาช่องฟ้า ภูเขาธง ภูเขาไต่ ภูเขาญ้ย

และจากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นตำบลน่าอยู่ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เกษตรคุณภาพเพื่อเป็นสินค้าเศรษฐกิจระดับประเทศ

## ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

## ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อรวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูล กชช ๒ค. และข้อมูลการจัดทำแผนแม่บทชุมชนของตำบลเทพราช สรุปได้ดังนี้

| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย                                                                                                                | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p><b>๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ</p> <p><b>๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p><b>๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>- ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร เนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสำหรับกิจการประปาหมู่บ้าน</p> <p>- ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค</p> | <p>- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.ประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.</p> <p>- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.</p> | <p>- อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนใน อบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น</p> <p>- อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนใน อบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น</p> <p>- อบต. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น</p> |

| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ</li> <li>- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม</li> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</li> <li>- การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร</li> <li>- ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร</li> </ul> <p><b>๓. ปัญหาด้านสังคม</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะน้ำกระท่อม ยาบ้า</li> <li>- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง</li> <li>- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง</li> <li>- เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป</li> <li>- กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขตอบต.</li> <li>- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม</li> <li>- จัดหาภาชนะเก็บน้ำ</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต.จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร</li> <li>- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ</li> <li>- สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้ออบต.ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกันปราบปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง</li> <li>- แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ</li> <li>- งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น</li> </ul> |

| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                  | พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย                                                                                                           | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณมีไม่เพียงพอ</li> <li>- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง</li> </ul>                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</li> <li>- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ</li> <li>- การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง</li> </ul> |
| <p>๕. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม</li> <li>- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็กและเยาวชน</li> <li>- นักเรียนในสถานศึกษา</li> <li>- เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดิงามของท้องถิ่น</li> <li>- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน</li> </ul>    |
| <p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา</li> <li>- การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์</li> <li>- สารเคมีตกค้างในอาหาร</li> </ul>                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล</li> </ul>                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ</li> <li>- ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล</li> <li>- ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ประจำหมู่บ้าน</li> </ul>                                                     |

| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                       | พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย                                                                               | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ</li> <li>- การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย</li> <li>- ลำคลองต้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา</li> <li>- ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ</li> <li>- ที่สาธารณะ ลำคลอง ป่าไม้</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต.จัดหาที่รองรับขยะและให้บริการจัดเก็บขยะ</li> <li>- รมรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ</li> <li>- อบต.จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น</li> </ul> |

### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ ดังนี้

#### ด้านเศรษฐกิจ

| จุดแข็ง / โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้</li> <li>- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร</li> <li>- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่ง</li> </ul> <p>สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีฝ่ายชลประทานคลองท่าหน และระบบชลประทาน</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชทดแทนพลังงาน เช่น ปาล์มน้ำมัน</li> <li>- แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและแผนพัฒนาจังหวัด นครศรีธรรมราชให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต</li> <li>- ปัญหาน้ำดินของเกษตรกร</li> <li>- แหล่งท่องเที่ยวขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น น้ำตกหนานช่องฟ้า น้ำตกอ่าวยางแดง</li> <li>- ในฤดูแล้งปริมาณน้ำไม่เพียงพอ</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> </ul> |

## ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

| จุดแข็ง / โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | จุดอ่อน / อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</li> <li>- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา</li> <li>- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม</li> <li>- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด</li> <li>- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา</li> <li>- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</li> <li>- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ</li> </ul> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย</li> <li>- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือย แพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน</li> </ul> |

## ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

| จุดแข็ง / โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | จุดอ่อน / อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ</li> </ul> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา</li> <li>- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ</li> </ul> |

## ด้านสาธารณสุข

| จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง</li> <li>- มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยของ อบต.ที่มีศักยภาพในการให้บริการประชาชน</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาล</li> </ul> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก</li> </ul> |

## ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร

| จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน</li> <li>- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง</li> <li>- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม</li> <li>- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน</li> <li>- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเมืองขาดเสถียรภาพรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับของประเทศ</li> </ul> |

## ด้านพัฒนาสังคม

| จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/ อปพร. ฯลฯ</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น</li> <li>- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ</li> </ul> | <p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>- ปัญหาการพนัน</li> <li>- กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง</li> <li>- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระแสโลกาภิวัตน์และสภาวะแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีเทคโนโลยีทันสมัยมากขึ้น ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามบางอย่างได้เสื่อมหายไป และ หลงในวัตถุนิยม</li> </ul> |

## ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

| จุดแข็ง/โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | จุดอ่อน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น</li> </ul><br><b>โอกาส</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม</li> </ul> | <b>จุดอ่อน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า พุ่มเฟิย</li> </ul><br><b>อุปสรรค</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิถีความคิดแปรปรวนทางธรรมชาติและสภาวะโลกร้อน</li> </ul> |

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลเทพราช แล้ว  
ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับแผนปัญหาดำบลดังนี้

## ๔.๓. สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๔.๑.๓ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- (๔) ปัญหาการระบายน้ำของหมู่บ้าน
- (๕) แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
- (๖) ระบบประปาไม่เพียงพอ

## ๔.๑.๒ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ขาดเงินกองทุนในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- (๓) ประชาชนยังมีรายได้ต่ำ
- (๔) แคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

#### ๔.๑.๓ สภาพปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) ปัญหาด้านโภชนาการ
- (๒) ปัญหาด้านอนามัยในครัวเรือน
- (๓) ปัญหาประชาชนยังไม่ได้รับบริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- (๕) ปัญหาโรคระบาดในคนและสัตว์
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก
- (๗) ปัญหาการติดเชื้อเอดส์

#### ๔.๑.๔ สภาพปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาแหล่งน้ำสาธารณะต้นเงินขาดการบำรุงรักษา
- (๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง
- (๓) ปัญหาการขุดเจาะบ่อบาดาลไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการขาดแคลนประปาหมู่บ้าน
- (๕) ปัญหาการขาดแคลนภาชนะในการกักเก็บน้ำในช่วงฤดูแล้ง
- (๖) ปัญหาการขาดน้ำทางด้านการเกษตร

#### ๔.๑.๕ สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กปฐมวัยและผู้ด้อยโอกาสในการศึกษา
- (๒) ปัญหาขาดการฟื้นฟูประเพณีภายในตำบล
- (๓) ปัญหาเด็กและเยาวชนขาดการขัดเกลาจิตใจทางศาสนา

#### ๔.๑.๖ สภาพปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) ปัญหาการเมืองระดับท้องถิ่น ยังมีการซื้อสิทธิขายเสียง
- (๒) พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานบริการอย่างต่อเนื่อง
- (๓) ประชาชนยังขาดการรวมกลุ่ม ขาดการมีส่วนร่วม
- (๔) ปัญหายังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น เครื่องโทรสาร โทรศัพท์
- (๕) ปัญหาการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ
- (๖) ปัญหาประชาชนระดับหมู่บ้านยังไม่เข้มแข็ง
- (๗) ปัญหาการขาดในการปรับปรุงวิธีการหารายได้เพิ่ม เช่น ยังไม่มีแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเพื่อจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ

#### ๔.๑.๗ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาราษฎรยังขาดจิตสำนึกในการรักษาและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
- (๓) ปัญหายังการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
- (๔) ปัญหาขาดสถานที่ก่อสร้าง เตาเผาขยะประจำหมู่บ้าน
- (๕) ปัญหายังขาดการจัดการระบบนิเวศน์
- (๖) ปัญหาการชี้แนวเขตป่าสงวนยังไม่ชัดเจน

#### ๔.๑.๘ สภาพปัญหาด้านสังคม

- (๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่นและปัญหาอบายมุข
- (๒) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ
- (๓) ด้านโภชนาการ และการกีฬายังไม่ดีเท่าที่ควร
- (๔) การปฏิบัติด้านสุขอนามัยครัวเรือนยังไม่ดีเท่าที่ควร
- (๕) ปัญหาทางด้านการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส
- (๖) ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินยังไม่มั่นคง
- (๗) ปัญหาของประเพณี วัฒนธรรมได้เลือนหรือสูญหาย
- (๘) ปัญหาด้านอาชญากรรมยังมีมาก
- (๙) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์

#### ๔.๑.๙. สภาพปัญหาและความต้องการด้านปัญหาอื่น ๆ

- (๑) ปัญหายังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น ขาดประชาสัมพันธ์
- (๒) ปัญหาการปรับปรุงและขยายพื้นที่เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว
- (๓) ปัญหายังขาดงบประมาณในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) ปัญหายังขาดสิ่งบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว เช่น ห้องน้ำห้องส้วมสถานที่พักผ่อนนักท่องเที่ยว

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ขุดลอกคูคลองระบายน้ำและวางวางท่อระบายน้ำ
- (๒) สร้างสะพาน คสล. ในพื้นที่ถนนตัดผ่านลำห้วยหรือคลอง
- (๓) ก่อสร้างท่อระบายน้ำ(ท่อเหลี่ยม) ในกรณีที่ไม่ต้องสร้างสะพาน
- (๔) ก่อสร้างถนน คสล.
- (๕) จุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำหรือระบบประปาเข้าไม่ถึง
- (๖) ติดต่อขอโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- (๗) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนหรือในพื้นที่ชุมชนเพิ่มขึ้น
- (๘) ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- (๙) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินผุ หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) ให้มีตลาดรองรับ

#### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก
- (๒) สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันโรคระบาดในคนและสัตว์
- (๓) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสาธารณสุข
- (๔) จัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข

#### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ต้องการให้ท้องถิ่นมีน้ำกิน น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตรตลอดปี
- (๒) ขุดลอกคลอง ขุดสระเก็บน้ำ
- (๓) ก่อสร้างฝายระบบส่งน้ำ

#### ๔.๒.๕ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) จัดให้มีการฟื้นฟูประเพณีและวัฒนธรรมภายในตำบล
- (๒) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย
- (๓) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนขาดการขัดเกลาจิตใจทางศาสนา

#### ๔.๒.๖ ความต้องการด้านสังคม

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ การอนามัยแม่และเด็ก
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- (๔) ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๕) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๖) ให้เด็กที่ด้อยโอกาสได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (๗) ฟื้นฟูประเพณีวัฒนธรรม
- (๘) ลดอาชญากรรม

#### ๔.๒.๗ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำคลอง
- (๒) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ต้องการให้มีการปลูกป่าชุมชน
- (๔) ให้มีมาตรการ บทลงโทษแก่ผู้ที่ล่าสัตว์ป่า สัตว์น้ำ หรือสัตว์สงวน และห้ามจับปลาในฤดูวางไข่

#### ๔.๒.๘ ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- (๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๓) ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น
- (๔) จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และเพียงพอแก่งาน
- (๕) จัดให้มีระบบแผนที่การจัดเก็บภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

#### ๔.๒.๙ ความต้องการด้านอื่น ๆ

- (๑) ก่อสร้างถนน คสล. ทางเท้าหรือบันไดคอนกรีตขึ้นแหล่งน้ำตก
- (๒) ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง
- (๓) ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารแหล่งท่องเที่ยว เช่น ก่อสร้างห้องน้ำ ห้องส้วมศาลาที่พัก เรือนรับรอง

## ๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เทพรช ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมาย อื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาและการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๘ (๔))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๗) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๖ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๗ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๘ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๙ ด้านส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๑๐ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๐ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่ต้องดำเนินการ ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา จึงไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) แต่อย่างใด ทั้งนี้ ได้ถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕)

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ. การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจและให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของระบบแห่ง ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p><b><u>๑.สำนักงานปลัด อบต.</u></b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p><b><u>๒.กองคลัง</u></b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p><b><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> | <p><b><u>๑.สำนักงานปลัด อบต.</u></b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p><b><u>๒.กองคลัง</u></b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p><b><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> |          |

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

|                                 |     |         |
|---------------------------------|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี                       | ๕๒  | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ                   | ๕   | วัน     |
| ๑ ปี จะมีวันทำ                  | ๒๖๐ | วัน     |
| วันหยุดราชการประจำปี            | ๑๓  | วัน     |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐  | วัน     |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย    | ๗   | วัน     |
| รวมวันหยุดใน ๑ เดือน            | ๓๐  | วัน     |

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

| ส่วนราชการ                                                             | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|----------|
|                                                                        |                            | ๒๕๖๑                                                          | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑                       | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |          |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง          | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น        | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| <b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>                             |                            |                                                               |      |      |                            |      |      |          |
| หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                 | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                   | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                           | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                             | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                      | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                                  | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน            | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                                    |                            |                                                               |      |      |                            |      |      |          |
| นักจัดการงานทั่วไป                                                     | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นักพัฒนาชุมชน                                                          | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| นักการ                                                                 | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>                       |                            |                                                               |      |      |                            |      |      |          |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                        | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                                                | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานและบรรเทาสาธารณภัย                                   | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                           | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>                         |                            |                                                               |      |      |                            |      |      |          |
| พนักงานขับรถยนต์                                                       | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม |
| พนักงานขับรถยนต์                                                       | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                               |                            |                                                               |      |      |                            |      |      |          |
| คนงาน                                                                  | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |          |

| ส่วนราชการ                                             | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |          |          | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------------------|----------|----------|----------|
|                                                        |                                | ๒๕๖๑                                                          | ๒๕๖๒      | ๒๕๖๓      | ๒๕๖๑                       | ๒๕๖๒     | ๒๕๖๓     |          |
| <b>กองคลัง (๐๔)</b>                                    |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น      | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ             | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ            | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                   | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                   | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | ว่างเดิม |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>       |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี                          | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                        | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | ว่างเดิม |
| <b>กองช่าง (๐๕)</b>                                    |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น         | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                        | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                        | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>       |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                    | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>         |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| พนักงานขับรถยนต์                                       | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง                        | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                               |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| คนงาน                                                  | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>              |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                    | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | ว่างเดิม |
| ครู (คศ ๑)                                             | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | อุดหนุน  |
| ครู (คศ ๑)                                             | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | อุดหนุน  |
| ครู (คศ ๑)                                             | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | อุดหนุน  |
| ครู (คศ ๑)                                             | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | อุดหนุน  |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>       |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                                 | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | ว่างเดิม |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                               |                                |                                                               |           |           |                            |          |          |          |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผดต.)                                     | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผดต.)                                     | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผดต.)                                     | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ผู้ดูแลเด็ก (ผดต.)                                  | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผดต.)                                     | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผดต.)                                     | ๑                              | ๑                                                             | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |          |
| <b>รวม</b>                                             | <b>๕๐</b>                      | <b>๕๐</b>                                                     | <b>๕๐</b> | <b>๕๐</b> | <b>-</b>                   | <b>-</b> | <b>-</b> |          |