

แผนอัตรากำลัง

หลักการและเหตุผล

องค์การจ้การน้ำเสียได้โอนย้ายสังกัดจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปกระทรวงมหาดไทย ส่งผลให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันโครงสร้าง อัตรากำลัง ขอบเขตหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายในองค์การจ้การน้ำเสียยังไม่เพียงพอ และเหมาะสม ดังนั้น องค์การจ้การน้ำเสียจำเป็นต้องมีการทบทวน ปรับเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจ โครงสร้างบุคลากร องค์กรให้สอดคล้องกับแผนของกระทรวงมหาดไทย สถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตประกอบกับการดำเนินการบริหารจัดการทุนมนุษย์แนวใหม่ตามแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

การวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรจะต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอก หากไม่สามารถกำหนดแผนอัตรากำลังคนได้อย่างเหมาะสม องค์กรอาจสูญเสียความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การวางแผนอัตรากำลังเป็นการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังใหม่ และบริหารอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบซึ่งจะนำไปสู่การกำหนด กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สามารถประมาณการจำนวนอัตรากำลังในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
๒. เพื่อให้สามารถวางแผนการจ้การอัตรากำลังให้เหมาะสม รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแลงบประมาณที่ได้รับการจ้การสรร
๓. เพื่อรักษาสมดุลด้านอัตรากำลังให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ขอบเขตการจ้การ

๑. ศึกษาและวิเคราะห์จากข้อมูลภายในทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร แผนวิสาหกิจ และแผนงานในระยะยาว รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์เก่าและยุทธศาสตร์ใหม่ขององค์การจ้การน้ำเสีย
๒. ศึกษาและจ้การอัตรากำลังใหม่ให้เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

/๓.ศึกษา...

๓. ศึกษาและวิเคราะห์จากข้อมูลภายนอกจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่
 - ๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
 - ๓.๓ นโยบายประเทศไทย ๔.๐
 - ๓.๔ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง มีกระบวนการจัดทำที่สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ ที่ ๘ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน การจัดทำแผนอัตรากำลัง

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษายุทธศาสตร์องค์กร ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่างๆ เกี่ยวข้องกับการเพิ่ม/ลด/ทดแทนอัตรากำลังของ อจน.

๒. วิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาด (Demand Side) และอัตรากำลังส่วนเกิน (Supply Side) ในภาพรวมขององค์กรพร้อมทั้งประมาณอัตรากำลังในอนาคต

๓. จัดทำแผนอัตรากำลัง

๔. สื่อสารแผนอัตรากำลังในทุกหน่วยงานได้รับทราบ

๕. ติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลัง เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง

/ความ...

ความเชื่อมโยงระหว่าง แผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	แผนยุทธศาสตร์องค์การจัดการน้ำเสีย (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔	แผนอัตรากำลัง
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการที่ดี	ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนอัตรากำลังในภาพรวมขององค์กรสอดคล้องกับ นโยบาย และทิศทางการดำเนินงาน ของ อจน.
การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม		ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กร	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ		ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	

แนวโน้มสถานการณ์หากมีการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจต่าง ๆ ตามที่รัฐบาลกำหนดจะส่งผลกระทบต่อองค์การจัดการน้ำเสีย ดังนี้

ประโยชน์ในเชิงการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาประเทศ

๑. การจัดการน้ำเสียชุมชน สามารถตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยเน้นการจัดการน้ำเสียของชุมชน เพื่อการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม อันเป็นการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒. การจัดการน้ำเสียชุมชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งนำไปสู่การนำน้ำเสียจากการบำบัดแล้วมาใช้ประโยชน์ใหม่ที่เอื้อต่อการเพิ่มมูลค่าของน้ำเสียที่บำบัดแล้วในการใช้ประโยชน์ให้กับ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคเกษตรกรรม และภาคบริการ และยังเป็นการลดภาระด้านเศรษฐศาสตร์/ต้นทุน ในการดำเนินงานของผู้รับบริการ

๓. ตอบสนองต่อการสร้างคุณภาพการพัฒนาทั้งในเชิงส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และลดภาระของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาน้ำเสียชุมชน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นในการพัฒนาและการลงทุนทั้งจากภายในและต่างประเทศ

ประโยชน์ในเชิงสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑. ประชาชน/ชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการน้ำเสียชุมชนโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการน้ำเสีย พร้อมทั้งประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและบำรุงรักษาให้ระบบบำบัดน้ำเสียมีความต่อเนื่องยั่งยืน และอยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน

๒. ประชาชน เยาวชน ผู้ก่อมลพิษ และภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบทบาทการทำงานของ อจน. และเห็นคุณค่าความสำคัญของการจัดการน้ำเสียชุมชน โดยใช้ศูนย์เรียนรู้/พื้นที่สาธิต/พื้นที่ปฏิบัติการจริง อันเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมและแบบแผนการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. สามารถพัฒนากลไกการสนับสนุนช่วยเหลือและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคีส่วนต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำเสียอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการน้ำเสียชุมชน และการพัฒนาสถาบันเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการน้ำเสียชุมชนให้กับหน่วยงานและองค์กรที่มีภารกิจด้านการจัดการน้ำเสีย และ/หรือการส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล

๑. ระบบบำบัดน้ำเสียที่มีการก่อสร้างไว้แล้ว สามารถฟื้นฟู บำรุงรักษา เพื่อให้เกิดการเดินระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พื้นที่วิกฤติด้านคุณภาพน้ำและสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และพื้นที่ลุ่มน้ำวิกฤติที่สำคัญ สามารถวางแผนพัฒนา และ/หรือก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียชุมชนให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ของปัญหา และวางแผนการพัฒนารองรับในอนาคต

๓. ส่งเสริมความร่วมมือการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรด้านการจัดการน้ำเสียชุมชน ทั้งภายในประเทศและในระดับประชาคมอาเซียน และเป็นการสร้างศักยภาพการขยายผลสัมฤทธิ์ของพื้นที่ต้นแบบการจัดการน้ำเสียชุมชนให้เป็นที่รับรู้และสามารถประยุกต์ใช้ในการขยายผลสู่พื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

๔. องค์การจัดการน้ำเสียเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในด้านการจัดการน้ำเสียชุมชน สร้างความเชื่อมั่นให้กับประเทศ และสามารถให้คำแนะนำเชิงนโยบาย/แผนพัฒนาด้านการจัดการน้ำเสียแก่ผู้บริหารประเทศ โดยใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดการน้ำเสียชุมชน ทั้งนี้ รวมถึงการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน

สภาพทั่วไปด้านอัตรากำลัง

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรของพนักงาน อจน. จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กลุ่มตำแหน่งบริหาร	๓๔
กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ	๔๕
กลุ่มตำแหน่งงานทั่วไป	๔๖

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรของพนักงาน อจน. จำแนกตามระดับงาน

ระดับงาน	จำนวน (คน)
ระดับ ๙	๓
ระดับ ๘	๗
ระดับ ๗	๒๔
ระดับ ๖	๒๕
ระดับ ๓ - ๕	๖๐
ระดับ ๑ - ๒	๖

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรของพนักงาน อจน. จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)
ปริญญาเอก	๑
ปริญญาโท	๕๒
ปริญญาตรี	๖๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘

ข้อเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่

จากข้อมูลทั้งหมด สามารถวิเคราะห์เหตุและผล รวมถึงความเหมาะสมของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ดังนี้

หลักเกณฑ์ที่ ๑ ความเหมาะสมและความจำเป็นของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

๑. องค์การจัดการน้ำเสีย จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบการบริหารจัดการน้ำเสียเฉพาะในเขต กทม. และปริมณฑล เป็นลำดับแรก ต่อมาได้มีการขยายภารกิจเข้าปรับปรุงฟื้นฟู บริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๒๖ แห่ง รวมทั้งยังได้มีการขยายขนาดพื้นที่จัดการน้ำเสียเพิ่มขึ้นจากเดิม รวมเป็น ๔๑ แห่ง และมีการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียขนาดเล็กเพิ่มเติมอีก ๑๒ แห่ง ทำให้ อจน. มีระบบบำบัดน้ำเสียที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวม ๗๙ แห่ง

ระบบบำบัดน้ำเสียชุมชนรวมในประเทศไทย



ทั้งนี้ ในอนาคตจะเพิ่มจำนวนพื้นที่เป้าหมายไปอีกเกือบ **๒๐ เท่า** ตามตารางด้านล่างนี้ รวมถึงต้องทำโครงการขนาดใหญ่ร่วมกับเอกชน (PPP) อันจะทำให้ภารกิจเพิ่มขึ้นจำนวนมาก

ตาราง สรุปจำนวนพื้นที่เป้าหมายและงบประมาณ

ลำดับ	รายการ	จำนวน (พื้นที่)	ระบบบำบัดน้ำเสียขนาดเล็ก (แห่ง)	ระบบบำบัดน้ำเสียขนาดใหญ่ (แห่ง)	ความสามารถในการบำบัด (ลบ.ม.ต่อวัน)	งบประมาณ (ล้านบาท)
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๔๙	๗๖๔	๑	๑,๒๒๖,๐๐๐	๔๐,๙๕๑
๒	โครงการเอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (PPP)	๑๕	-	๑๕	๔๗๔,๐๐๐	๒๙,๔๘๙
รวม		๔๖๔	๗๖๔	๑๖	๑,๗๐๐,๐๐๐	๗๐,๔๔๐

/๒.ปัจจุบัน...

๒. ปัจจุบันโครงสร้างเดิมขององค์การจัดการน้ำเสียไม่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป จำเป็นต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่ให้องค์การจัดการน้ำเสียดูแล และรับผิดชอบระบบบำบัดน้ำเสียทั่วประเทศ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำแผนบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบต่อไป โดยปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแสดงได้ ดังนี้

๒.๑ ปริมาณงบประมาณเพิ่มขึ้นจาก ๓๕๕.๖๑๙๕ ล้านบาท เป็น ๑,๖๔๑.๒๒๒๕ ล้านบาท (ปี ๒๕๖๓) และ ๗๐,๔๔๐ ล้านบาทในภาพรวม (แผน ๔ ปีจากแผนบริหารจัดการน้ำเสียประเทศไทย) เพิ่มขึ้น งบประมาณ ๔ เท่า (หรือ **๑๙๘.๐๘ เท่า ในภาพรวม**) ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ๔๖๔ พื้นที่ (จากเดิม ๒๖ พื้นที่) **เป็น ๑๗.๘ เท่า** โดยครอบคลุมทุกภูมิภาคในประเทศไทย

๒.๒ **เพิ่ม**การติดตามประเมินผลการดำเนินงานระบบบำบัดน้ำเสียรวมทั้งประเทศตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกณฑ์การปฏิบัติที่ดีหรือแนวทางเทคโนโลยี ที่สะอาด เพื่อลดและป้องกันมลพิษจากการประกอบกิจการ รวมถึงต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลแหล่งกำหนด มลพิษ คุณภาพน้ำทิ้ง และปริมาณการระบายน้ำทิ้งจากประเภทชุมชนต่าง ๆ

๒.๓ **เพิ่ม**การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในวงกว้างมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วม ในการลดการใช้น้ำและมีการจัดการน้ำเสียที่เหมาะสม

๓. ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศ กระทรวงมหาดไทยและหลักการ การประเมินผลใหม่ของรัฐวิสาหกิจที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจจะประกาศใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีองค์ประกอบหลายประเด็นที่องค์การจัดการน้ำเสียต้องปรับโครงสร้าง เพื่อให้มีหน่วยงานภายใน รองรับการดำเนินงานดังกล่าวอย่างชัดเจนอย่างน้อยดังต่อไปนี้

๓.๑ มีหน่วยงานที่ดูแลพื้นที่ภายในเขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย โดยเฉพาะที่ซึ่งระบบบำบัดน้ำเสียได้ ก่อสร้างเสร็จแล้วที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ราชการสวนทองถิ่น ราชการสวน ภูมิภาค ตลอดจนภาคเอกชน เป็นจำนวนมาก และไม่อาจดำเนินการได้ด้วยตนเอง อันส่งผลให้การจัดการ น้ำเสียในภาพรวมไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ อจน. เข้าไปบริหารจัดการเพิ่มขึ้น

๓.๒ เพิ่มหน่วยงานในพื้นที่เพื่อให้สามารถบูรณาการร่วมกับการประสานครหลวง (กปน.) การประสานส่วนภูมิภาค (กปภ.) และหน่วยงานอื่น ๆ ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด อันจะทำให้การใช้ความเชี่ยวชาญขององค์กรมีประโยชน์สูงสุด

๓.๓ เพิ่มหน่วยงานที่รองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ตามยุทธศาสตร์ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ด้าน น้ำเสียการออกแบบและประมาณราคาโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ฯลฯ

๓.๔ ปรับปรุงหน่วยงานให้รองรับงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมในระบบการจัดการน้ำเสีย รวมถึงการเป็นศูนย์ข้อมูลของประเทศในการติดตามสถานการณ์น้ำเสีย

๓.๕ ปรับปรุงหน่วยงานเพื่อรองรับงานลูกค้าและเครือข่ายสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ให้ ความรู้ด้านการจัดการน้ำเสียอย่างเป็นระบบผ่านกิจกรรมและช่องทางสื่อสารต่าง ๆ

/๓.๖ ปรับ...

๓.๖ ปรับปรุงหน่วยงานรองรับภาระงานในโครงการก่อสร้างระบบน้ำเสียที่เพิ่มมากขึ้น

๓.๗ เพิ่มหน่วยงานเพื่อรองรับภาระงานด้านดิจิทัลสารสนเทศ อันจะเป็นหน่วยงานในการบูรณาการข้อมูลทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

๔. แก้ปัญหาในเชิงเทคนิคของการแบ่งโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน กล่าวคืองานบางลักษณะงานอาจใช้ทักษะและความรู้แตกต่างกัน เช่น พัสตักกับทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาแยกออกจากกัน หรือ การแยกงานสารสนเทศ ออกจากงานการติดตามประเมินผล ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการทำงานไปสู่ High Performance Organization ที่มุ่งเน้นทรัพยากรคนเป็นสำคัญ

๕. สอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบกับโครงสร้างองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น Wastewater Management Authority ประเทศ Mauritius, Department of Environment Protection ในอเมริกา, Suez ในประเทศฝรั่งเศส, Evoqua ในประเทศอเมริกา, United Utilities ในประเทศอังกฤษ, Hyflux ในประเทศสิงคโปร์ อันจะเป็น Best Practice ในการบริหารจัดการองค์กรในอนาคต

หลักเกณฑ์ที่ ๒ สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถานะทางการเงินและผลการประเมินผลการดำเนินงานของ อจน. แล้วพบว่าจะมีรายได้และงบประมาณเพิ่มขึ้นกว่า ๔ เท่าตัวเป็น ๑,๖๔๑ ล้านบาท จึงแสดงให้เห็นถึงปริมาณงานที่มากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ภูมิภาค

จากปริมาณน้ำเสียชุมชนที่มีประมาณ ๙.๕๐ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อวัน แต่ในปัจจุบันมีระบบบำบัดน้ำเสีย จำนวน ๑๐๕ แห่ง ซึ่งมีความสามารถในการบำบัดน้ำเสียได้ ๓.๒๐ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อวัน จึงไม่เพียงพอต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างสุขให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ปัจจุบัน อจน. ได้เข้าไปดำเนินการให้กับ อปท. เฉพาะในพื้นที่ที่มีปัญหาคุณภาพน้ำอย่างมาก เพื่อเป็นการลดปริมาณน้ำเสียและแก้ไขปัญหาน้ำเสียในพื้นที่ดังกล่าว แต่ยังมี อปท. อีกจำนวนมากที่ต้องดำเนินการดังกล่าว ทั้งการเข้าไปช่วยดำเนินการ และให้คำปรึกษาในการก่อสร้างอีกจำนวนมาก รวมถึงการให้ความรู้ประชาชนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นส่วนร่วมในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

จากภารกิจดังกล่าว และการเปลี่ยนแปลงไปของแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งสู่การเป็น High Performance Management ในยุครัฐบาลดิจิทัล ทำให้ค่างานของตำแหน่งต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในตำแหน่งระดับสูงอย่างน้อยดังนี้

/ตำแหน่ง...





ตำแหน่ง	จำนวน ปัจจุบัน	บทสรุปการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรใหม่	
		จำนวน	เหตุผล
รอง ผู้อำนวยการ (ระดับ ๙)	๓	๖	<p>เพิ่ม ๓ ตำแหน่งเนื่องจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มสายงานด้านการเงินและรายได้ เพื่อให้มี CFO ในการบริหารจัดการเชิงการเงินที่จะมากขึ้นตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น - เพิ่มสายงานด้านวิศวกรรมและนวัตกรรม เพื่อเป็นฐานการพัฒนา ระบบและกลไกที่จะนำไปสู่การวางนโยบายการจัดการน้ำเสียของประเทศที่มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงรองรับโครงการก่อสร้างที่จะเพิ่มขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร - เพิ่มสายงานปฏิบัติการ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ภูมิภาค นอกเขตจัดการน้ำเสีย
ผู้อำนวยการ ฝ่าย (ระดับ ๘)	๙	๑๗	<p>เพิ่ม ๘ หน่วยงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ๔ ฝ่ายปฏิบัติการ ในภูมิภาคจำนวนเพิ่มขึ้น ๔ ภาค เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น - ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามภาระงานในการจัดการงานบุคคล และงานพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - ฝ่ายดิจิทัล ตามภาระงานด้าน IT ที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งการดูแลเครื่องมือ การพัฒนาฐานข้อมูลด้านน้ำเสีย รวมถึงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบงานสนับสนุน เช่น ระบบการเงินบัญชี ระบบทรัพยากรบุคคล ฯลฯ - ฝ่ายสื่อสารองค์กร เพื่อขับเคลื่อนงานสื่อสารองค์กร และส่งเสริมการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำกลไกการจัดการน้ำเสียที่เป็นระบบไปใช้ - ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมระบบ เพื่อรองรับงานวิจัยและการปรับปรุงกลไกการบริหารน้ำเสียระดับนานาชาติ เป็นต้น
หัวหน้ากอง (ระดับ ๗)	๒๐	๑๐๒	<p>เพิ่ม ๘๒ หน่วยงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ๗๓ สำนักงานในภูมิภาค ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น - ศูนย์ติดตามและรายงานสถานการณ์น้ำเสียประเทศไทย ตามนโยบายของ อจน.

ตำแหน่ง	จำนวน ปัจจุบัน	บทสรุปการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรใหม่	
		จำนวน	เหตุผล
			<ul style="list-style-type: none"> - กองลูกค้าและเครือข่ายสัมพันธ์ ที่เน้นการทำงานบูรณาการร่วมกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ปัญหาแก่ลูกค้าและเครือข่าย รวมถึงพัฒนาธุรกิจใหม่ในอนาคต - กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกิจการต่างประเทศ กองกิจการเพื่อสังคมและการมีส่วนร่วม และกองปฏิบัติการสารสนเทศ เพื่อรองรับการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ กองออกแบบและประเมินราคา เพื่อรองรับการก่อสร้างระบบการจัดการน้ำเสียจำนวนมาก - กองวิจัย และกองจัดการนวัตกรรมและศูนย์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการจัดการน้ำเสียที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่ และเกิดการเรียนรู้อันทำให้สิ่งแวดล้อมของประเทศได้รับการรักษาไว้อย่างยั่งยืน

/ข้อ...

ข้อเสนออัตรากำลังใหม่และรายละเอียดการประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่ง

จากการเก็บข้อมูลทุติยภูมิปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากแผนงบประมาณ และแผนยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน มีความเห็นดังนี้

- ปริมาณงบประมาณเพิ่มขึ้นจาก ๓๕๕.๖๑๕๕ ล้านบาท เป็น ๑,๖๔๑.๒๒๒๕ ล้านบาท (ปี ๒๕๖๓) และ ๓๐,๔๔๐ ล้านบาทในภาพรวม (แผน ๔ ปีจากแผนบริหารจัดการน้ำเสียประเทศไทย) เพิ่มขึ้นประมาณ ๔ เท่า (หรือ ๑๙๕.๐๘ เท่าในภาพรวม) ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ๔๖๔ พื้นที่ (จากเดิม ๒๖ พื้นที่) เป็น ๑๗.๘ เท่า โดยครอบคลุมทุกภูมิภาคในประเทศไทย
 - ปริมาณน้ำเสียชุมชน มีประมาณ ๙.๕๐ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อวัน และในปัจจุบันมีระบบบำบัดน้ำเสีย จำนวน ๑๐๕ แห่ง ซึ่งมีความสามารถในการบำบัดน้ำเสียได้ ๓.๒๐ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อวัน โดยมี อจน. เข้าไปดำเนินการให้กับ อปท. จำนวน ๒๖ แห่ง (ขาดอีก ๗๐ กว่าแห่ง) โดยมีภารกิจก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียขนาดเล็ก จำนวน ๑๒ แห่ง ในพื้นที่ที่มีปัญหาคุณภาพน้ำ เพื่อเป็นการลดปริมาณน้ำเสียและแก้ไขปัญหาคุณภาพในพื้นที่ดังกล่าว ดังนั้น ยังมี อปท. อีกจำนวนมากที่ต้องดำเนินการดังกล่าว (ทั้งการเข้าไปช่วยดำเนินการ และก่อสร้างอีกจำนวนมาก) นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นส่วนร่วมในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม
 - เพิ่มการติดตามประเมินผลการดำเนินงานระบบบำบัดน้ำเสียรวมทั้งประเทศตามนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกณฑ์การปฏิบัติที่ดีหรือแนวทางเทคโนโลยีที่สะอาด เพื่อลดและป้องกันมลพิษจากการประกอบกิจการ รวมถึงต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลแหล่งกำหนดมลพิษ คุณภาพน้ำทิ้ง และปริมาณการระบายน้ำทิ้งจากประเภทชุมชนต่าง ๆ
 - เพิ่มการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในวงกว้างมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการลดการใช้น้ำ และมีการจัดการน้ำเสีย
- 
- ควรเพิ่มพนักงานในภูมิภาค ทั้งวิศวกร/นักวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมถึงตำแหน่งงานสนับสนุนในการบริหารสำนักงานให้สามารถรองรับภารกิจในอนาคตได้
- 
- ควรเพิ่มพนักงานในงานวิศวกรรม เพื่อรองรับภาระงานที่จะเพิ่มขึ้น
 - ควรเพิ่มงานในการเป็นศูนย์เรียนรู้ เพื่อสร้างความตระหนักในการบำบัดน้ำเสีย เพื่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม
 - อาจมีการคิดค้นนวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่สามารถกระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ในชุมชนได้ง่ายและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับงานวิจัย
- 
- ควรเพิ่มพนักงานที่ทำหน้าเป็นเจ้าภาพในศูนย์ติดตามและรายงานสถานการณ์น้ำเสียประเทศไทย
- 
- ควรเพิ่มความสำคัญของการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์ของการจัดการน้ำเสีย

นอกจากนี้ จากผลการสำรวจ Online ไปยังผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกราย โดยมีผู้ตอบกลับมาจำนวน ๑๐๓ ราย จากทั้งหมด ๑๓๐ ราย คิดเป็น ๗๙.๒๓% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด โดยสามารถสรุปความต้องการ อัตรากำลังได้ดังนี้

หน่วยงานในปัจจุบัน	สรุปข้อเสนอแนะจากผลการสำรวจความต้องการอัตรากำลัง Online
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	ควรเพิ่ม ๑-๒ อัตราตามปริมาณงานการตรวจสอบสำนักงานสาขาที่เพิ่มขึ้น
สำนักผู้อำนวยการ	ควรเพิ่ม ๑ อัตราสำหรับงานธรรมาภิบาลและโครงการพิเศษ และ ๒ อัตราในงานกฎหมาย
ฝ่ายอำนาจการ	ควรเพิ่มอัตราของงานพัสดุให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	บางส่วนเสนอไม่เพิ่มอัตรา แต่บางส่วนเสนอเพิ่มประมาณ ๒๐ อัตรา โดยเฉพาะงานตรวจสอบและสอบทานด้านการเงินและบัญชี
ฝ่ายพัฒนาองค์กร	ควรเพิ่มโปรแกรมเมอร์ ๔ อัตราเพื่อรองรับงาน Enterprise Architecture และนักเศรษฐศาสตร์ ๓ อัตรา ในงานแผนและงบประมาณ
ฝ่ายวิศวกรรม	ควรเพิ่มวิศวกรรม ๒-๓ อัตรา เพื่อรองรับงานประมาณการราคา
ฝ่ายจัดการน้ำเสีย ๑-๒	สำนักงานสาขาควรมีอย่างน้อย ๓ อัตรา ในทุกสาขา คือ ผู้อำนวยการสำนักงาน ๑ อัตรา งานด้านช่าง/วิศวกรรม ๑ อัตรา และงานสนับสนุน (ธุรการ การเงิน ฯลฯ) ๑ อัตรา เพื่อให้สามารถทำงานได้ครบถ้วนตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (ทั้งนี้ ในระยะยาวอาจเพิ่มจำนวนช่าง/วิศวกรรมอีก หากมีรายได้จากการจัดการระบบจัดการน้ำเสียของ อปท.) นอกจากนี้บางส่วนเสนอให้มีนักวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นในสำนักงานสาขา และบางส่วนเสนอให้แต่ละสำนักงานมีอัตราอย่างน้อย ๑๐-๒๐ อัตรา (ประกอบด้วยวิศวกร/ไฟฟ้า/เครื่องกล/สิ่งแวดล้อม/บริหารทั่วไป/บัญชี/การเงิน/จัดเก็บค่าบำบัด/นักวิทยาศาสตร์/ช่างเทคนิค/ช่างไฟฟ้า/คนงาน) โดยจ้างเป็นพนักงานให้หมด
ฝ่ายบริหารการจัดเก็บรายได้	ควรเพิ่ม ๓ อัตรา ในภาระงานประสานงานกลาง รวมงานงานจัดเก็บรายได้ อื่น ๆ ซึ่งแปรผันตามโครงการที่ อจน. ได้รายได้

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในเรื่องการปรับปรุงกระบวนการงาน การบูรณาการงาน และการลดงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้มีการใช้อัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- กองประชาสัมพันธ์และกองวิเคราะห์และพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ (กพพ.) โดยปัจจุบัน กพพ.มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์อยู่ ซึ่งในความเป็นจริงน่าจะเป็นความรับผิดชอบของกองประชาสัมพันธ์จะเหมาะสมกว่าในภาพรวม
- สำนักงานสาขาทุกจังหวัดควรมีพนักงานบัญชีประจำทุกสาขา
- ควรมีการเพิ่มการศึกษาสำรวจระบบบำบัดน้ำเสีย เพื่อพัฒนาระบบในด้านต่าง ๆ

/ควร...

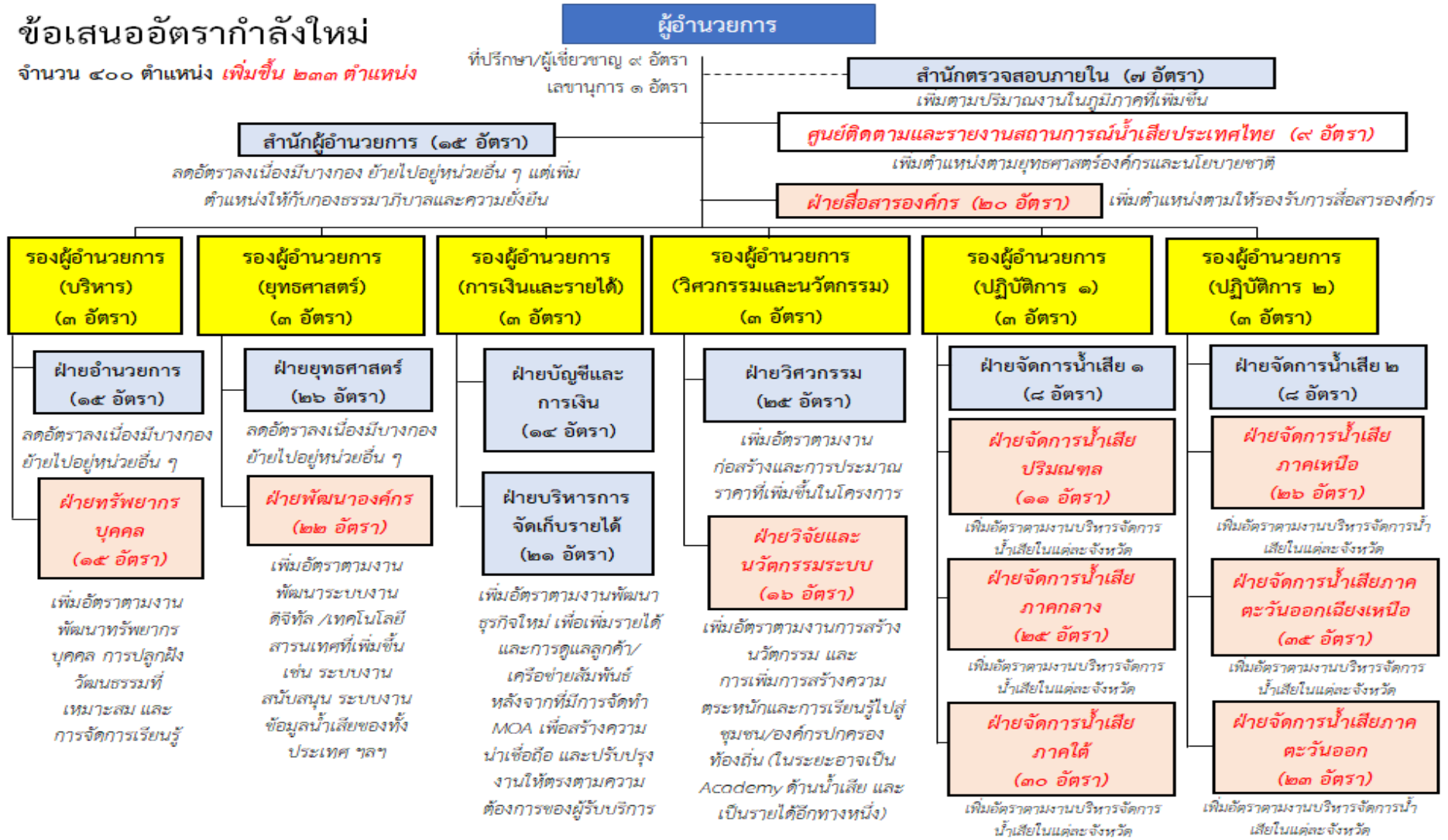
- ควรเพิ่มประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรการวางแผนทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- งานด้านสารสนเทศและ Programmer ควรจ้าง outsourcing เนื่องจากผู้ที่มีความสามารถในตลาดแรงงานจะมีค่าจ้างสูง ทำให้ไม่มีผู้สนใจมาทำงานใน อจน. และงานนี้เป็นงานที่สำคัญในทุกองค์กรที่จะต้องก้าวสู่ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
- งานประชาสัมพันธ์ ทั้งกับสังคม/ประชาชนทั่วไปและหน่วยงานที่ อจน. ร่วมงานด้วย เช่น อปท. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์รณรงค์ต่าง ๆ เนื่องจากรูปแบบการประชาสัมพันธ์สมัยใหม่เปลี่ยนแปลงเร็วมากการใช้ outsourcing จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นมืออาชีพมากกว่าบุคลากรภาครัฐ
- งานจ้างเหมาบริการ ลูกจ้าง คนงาน ประจำสำนักงานจัดการน้ำเสีย/ระบบบำบัดน้ำเสีย เป็นรายบุคคล ควรเปลี่ยนเป็นการจ้างบริษัทเพียง ๑ ราย โดยให้จัดหาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ มาปฏิบัติงานประจำสำนักงานจัดการน้ำเสีย/ระบบบำบัดน้ำเสีย
- มีข้อเสนอให้สำนักงานจัดการน้ำเสียสาขาในเขตตรวจราชการเดียวกัน ควรรวมกันแล้วจัดตั้งเป็นสำนักงานจัดการน้ำเสียเขต โดยมีส่วนอำนวยการ เป็นศูนย์กลางหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ
- กองงบประมาณควรอยู่ในฝ่ายเดียวกับกองนโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์ ควรแยกเป็นงานสร้างภาพลักษณ์องค์กร งานสื่อสารองค์กร งานพิธีการ
- งานบุคคลควรแยกเป็น งานฝึกอบรม งานจัดการบุคลากร งานสวัสดิการและเงินเดือน เป็นต้น
- ควรลดปริมาณการใช้อัตรากำลังในงานบริการภายใน เช่น งานจองห้องประชุม งานเบิกจ่ายสวัสดิการ งานสารบรรณ งานบริการพัสดุ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้ลดระยะเวลาลดกระดาษ และสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น

ข้อเสนออัตรากำลังใหม่ขององค์การการนํ้าเสีย

จากผลการเก็บข้อมูล ข้อคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์การการนํ้าเสีย ประกอบกับปริมาณงานตามแผนงบประมาณและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้คณะที่ปรึกษาเสนอเพิ่มอัตรากำลังทั้งหมดจาก ๒๓๓ อัตรา เป็น ๔๐๐ อัตรา โดยเฉพาะในภูมิภาค ที่จะมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากการรับผิดชอบทั้งระบบการจัดการนํ้าเสียในชุมชน และการประชุมด้านการจัดการนํ้าเสียในจังหวัด (ทั้งที่ในจังหวัดที่มีสำนักงานและไม่มีสำนักงานแต่อยู่ในเขตตรวจราชการ เพราะเป็นส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย) โดยมีข้อเสนอ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนออัตรากำลังใหม่

จำนวน ๔๐๐ ตำแหน่ง **เพิ่มขึ้น ๒๓๓ ตำแหน่ง**



รูปแสดงข้อเสนออัตรากำลังใหม่

โดยประโยชน์ของการมีอัตรากำลังที่เพียงพอส่งผลให้

๑. รองรับการขยายงานบำบัดน้ำเสียของ อจน. ที่จะกระจายไปชุมชนกว่า ๔๕๐ พื้นที่มากกว่าเดิม ประมาณ ๑๘ เท่าครอบคลุมทั่วประเทศไทย

๒. รองรับงานก่อสร้างที่จะเพิ่มขึ้นจำนวนมากในแผนปฏิบัติการ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และการสร้างความตระหนักไปยังชุมชน อันจะทำให้การบำบัดน้ำเสียเป็นไปอย่างยั่งยืนในระยะยาว

๔. สนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และจัดการข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อธุรกิจในระยะยาว

๕. เพิ่มอัตรากำลังในงานสนับสนุน เพื่อให้เพียงพอภาระงานใหม่ทั้งงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานดิจิทัล งานธรรมาภิบาล ฯลฯ เพื่อสร้างความเป็น High Performance Organization

อย่างไรก็ดี การเพิ่มอัตรากำลังนั้น จะเสนอให้มีการดำเนินการเป็น Phasing ในระยะ ๕ ปี เพื่อให้เหมาะสมกับภาระงานงบประมาณ โดยค่อย ๆ ทอยอบรรจุพนักงานใหม่ตามตำแหน่งว่าง/ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปีละไม่เกิน ๓๕-๕๐ ราย ซึ่งจะทำให้พนักงานทรัพยากรบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าที่จะรับสมัครบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมกันเป็นจำนวน ๒๓๓ ราย รวมถึงในทางทฤษฎีการบรรจุพนักงานใหม่พร้อมกันในตำแหน่งระดับเดียวกันและในหน่วยงานเดียวกันจะส่งผลให้การวางแผนทางเดินสายอาชีพไม่ต่อเนื่อง และเกิดการแข่งขันระหว่างพนักงานรุ่นเดียวกันในการเลื่อนระดับตำแหน่งจนเสียบรรยากาศการทำงานมากจนเกินไป

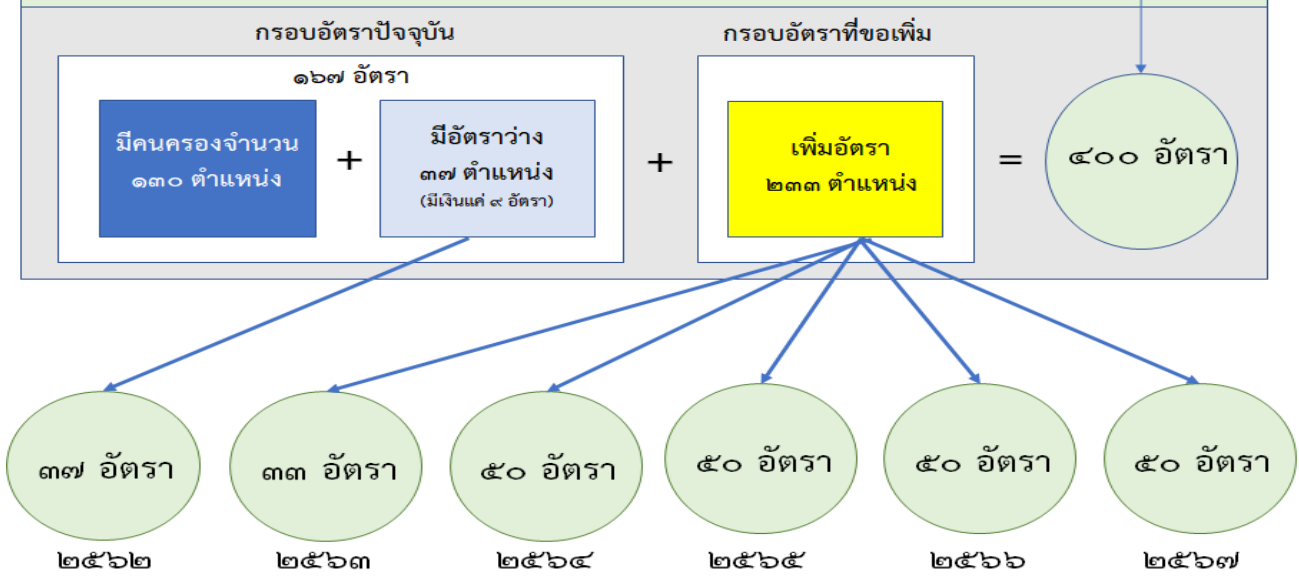
อย่างไรก็ดี เพื่อให้การรับบรรจุ/สรรหาพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ทำให้งานในภารกิจหลัก และงานตามยุทธศาสตร์ไม่ราบรื่น จึงเสนอหลักเกณฑ์ในการทอยอบรรจุ/สรรหาพนักงานใหม่ และอัตรว่างในปัจจุบันโดยให้เริ่มจัดสรรอัตรากำลังกับหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ เพื่อรับผิดชอบงานตามภารกิจใหม่ให้ดำเนินการไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้จะเริ่มจากการบรรจุพนักงานในการดำเนินการก่อน โดยเฉพาะวิศวกรและพนักงานในตำแหน่งหลัก หรือในภารกิจสำคัญตามยุทธศาสตร์ภายในหน่วยงานเดิมก่อน แล้วจึงบรรจุตำแหน่งสนับสนุน โดยสำหรับตำแหน่งสนับสนุนจะบรรจุในหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ก่อนหน่วยงานเดิม เพื่อให้สนับสนุนงานบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การดำเนินการตามแผนทั้งหมดจะทำให้การบรรจุและสรรหาเป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงการเพิ่มของต้นทุนและการเพิ่มของรายได้สมดุลกัน (ไม่เหมือนการเพิ่มอัตรา ๒๓๓ อัตรา ในปีเดียวอันทำให้ต้นทุนเพิ่มสูงกว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้น) รวมถึงการทำงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคลยังวางแผนให้เชื่อมโยงกับทางเดินสายอาชีพได้อย่างเหมาะสมกว่าโดยเปรียบเทียบ

ทั้งนี้ ข้อเสนอนี้เป็นเพียงแค่ข้อเสนอเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งหากรายได้และปริมาณงานในแต่ละปีของ อจน. มีการเปลี่ยนแปลงจากจำนวนธุรกิจใหม่ หรือมีภาระงานในบางหน่วยงานที่ได้รับโครงการพิเศษที่เร่งด่วนจากรัฐบาล ทาง อจน. ก็สามารถมาทบทวนและปรับปรุงแผนการสรรหานี้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวได้ ข้อเสนอดังกล่าวสามารถสรุปเป็นรูปได้ ดังนี้

หลักการ เน้นการรักษาความสมดุลระหว่างรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น กับ สัดส่วนรายได้ที่เพิ่มขึ้น

กรอบอัตราทั้งหมดที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามภารกิจและยุทธศาสตร์ใน ๕ ปีข้างหน้า



การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังจะส่งผลทางบวกให้กับพนักงานผ่านการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินการตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล ซึ่งในระยะยาวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิต และทางก้าวหน้าในสายอาชีพอีกด้วย ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เป็นอุปสรรคต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร แต่อาจต้องพิจารณาการเพิ่มงบประมาณและภาระงานให้เป็นไปตามแผนรายปีที่กำหนดไว้

การสรรหาพนักงาน

ปี ๒๕๖๓ พนักงานองค์การจ้ดการน้ำเสีย มีนครองอยู่จำนวน ๑๒๕ คน มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการสรรหาพนักงานในครบจำนวน ๑๓๙ คน ซึ่งยังขาดพนักงานอยู่จำนวน ๑๔ คน ดังนั้นในปี ๒๕๖๔ ต้องดำเนินการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ว่างตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โดยมีตำแหน่งที่ว่างที่ต้องดำเนินการสรรหาดังนี้

ลำดับ	สังกัด-หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา
๑	เลขานุการ ผอ.อจน.	พนักงานงานบริหารทั่วไป	๗	๑
๒	สำนักผู้อำนวยการ	หัวหน้ากองกฎหมาย	๗	๑
๓	ฝ่ายผู้อำนวยการ	พนักงานพัสดุ	๖	๑

ลำดับ	สังกัด-หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา
๔	ฝ่ายอำนวยการ	พนักงานบุคคล	๖	๑
๕	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	หัวหน้ากองบัญชี	๗	๑
๖	ฝ่ายพัฒนาองค์กร	หัวหน้ากองสารสนเทศและประเมินผล	๗	๑
๗	ฝ่ายพัฒนาองค์กร	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (กบค.)	๖	๑
๘	ฝ่ายพัฒนาองค์กร	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (กสป.)	๓-๕	๑
๙	ฝ่ายวิศวกรรม	วิศวกร	๓	๒
๑๐	ฝ่ายจัดการน้ำเสีย ๑	ผู้จัดการสำนักงานจัดการน้ำเสียสาขาเชียงใหม่	๗	๑
๑๑	ฝ่ายจัดการน้ำเสีย ๒	วิศวกร (สจส.หาดใหญ่)	๖	๑
๑๒	ฝ่ายจัดการน้ำเสีย ๒	วิศวกร (สจส.ชะอำ)	๖	๑
๑๓	ฝ่ายจัดการน้ำเสีย ๒	วิศวกร	๓	๑