

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์



ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน
โทร.๐-๕๖๗๙-๔๒๕๕-๖
โทรสาร ๐-๕๖๗๙-๔๒๕๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น โดยความร่วมมือจากคณะกรรมการบริหาร และหัวหน้าส่วนราชการส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่น ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความจำเป็นของหน่วยงาน และความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนองนโยบายของอำเภอและจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการประชาชน และแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีและทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๘

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนเพื่อดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับรองสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้ทำเป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเฉลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่ง จะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลน้ำซุ่น เป็นตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีหมู่บ้าน ในความรับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๑๕,๐๘๔ คน มี ๔,๗๑๒ ครัวเรือน มีพื้นที่ ๗๗.๑ ตารางกิโลเมตร ๔๘,๑๘๗.๕ ไร่ ตำบลน้ำซุ่นเป็นที่ราบลุ่ม ที่ราบและที่ดอน ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลน้ำซุ่นประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่นทำนา ปลูกยาสูบ ปลูกผักขายส่งและรับจ้าง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญอะไร เมื่อวิเคราะห์แล้วสรุปได้ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง
- ๑.๒ ถนนชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๓ ถนนบางช่วงมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๔ ปัญหาเรื่องน้ำในการอุปโภคและบริโภค
- ๑.๕ ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า

๒. ปัญหาด้านการบริหารจัดการน้ำ

- ๒.๑ ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๒.๒ สภาพคลองตื้นเขิน
- ๒.๓ ปัญหาแหล่งน้ำในการเกษตรไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

- ๓.๑ ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง
- ๓.๒ การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓.๓ ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
ขาดการรวมกลุ่ม

๔. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

- ๔.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๔.๒ การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๓ ปัญหาไข้เลือดออก ไข้ซิกา

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

- ๕.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่ครอบคลุม
- ๕.๒ บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

- ๖.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๒ การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก

๗. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้ก่อสร้างถนน คสล.
- ๑.๒ ต้องการให้ปรับปรุงระดับถนน คสล.
- ๑.๓ ต้องการให้ก่อสร้างและซ่อมแซม สะพาน คสล.
- ๑.๔ ต้องการให้วางท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม คสล.
- ๑.๕ ต้องการให้ขยายเขต ซ่อมแซมปรับปรุง บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๒. ความต้องการด้านการบริหารจัดการน้ำ

- ๒.๑ ต้องการให้ปรับปรุงบำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๒.๒ ต้องการให้ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบระบายน้ำ
- ๒.๓ ต้องการให้ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

- ๓.๑ ต้องการได้รับพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจการเรียนรู้ในชุมชน
- ๓.๒ ต้องการได้รับพัฒนาแก้ไขปัญหาความยากจนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๓ ต้องการได้รับพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร
- ๓.๔ ต้องการได้รับพัฒนาส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์

๔. ความต้องการด้านสังคมและสาธารณสุข

- ๔.๑ ต้องการได้รับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคม
- ๔.๒ ต้องการได้รับพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน
- ๔.๓ ต้องการได้รับพัฒนาด้านการป้องกันและควบคุมโรค

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

- ๕.๑ ต้องการได้รับการส่งเสริมการศึกษามากขึ้น
- ๕.๒ ต้องการได้รับส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ๕.๓ ต้องการได้รับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

- ๖.๑ ต้องการได้รับส่งเสริมและพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร แก่ภาคประชาชน
- ๖.๒ ต้องการได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในด้านการเมือง การบริหาร
- ๖.๓ ต้องการได้รับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๗. ความต้องการด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกและการตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ การให้มีการส่งเสริมการปลูกป่าและการปลูกต้นไม้ทดแทน
- ๗.๓ การให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ,พระราชบัญญัติเทศบาล ,พระราชบัญญัติส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งเป็นภารกิจ ได้ ๗ ด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง
๕. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๖. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๘. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๔. ประชาชนยังขาดสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๕. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๖. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคมสาธารณสุข
๗. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา
๘. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๙. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส (Opportunity - O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค ที่ ๗ ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๔. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก
๕. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๖. การแก้ไขปัญหาความยากจนโดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาล โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญ

๑๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๑๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค (Threat – T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุง ยังไม่มีความชำนาญและยังขาดบุคลากรในการดำเนินงาน

๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๘. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๙. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑), มาตรา ๑๖ (๒))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขปโภค (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้</p> <p>๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น</p> <p>๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p>	<p>๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ยังไม่มีความชำนาญและยังขาดบุคลากรในการดำเนินงาน</p>

๒. ด้านบริหารจัดการน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑), มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๕) การสาธารณสุขปโภค (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้</p> <p>๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค ที่๗ ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด</p> <p>๒.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก</p>	<p>๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร</p>

๓. ด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) , (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒)), (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑), มาตรา ๑๖ (๗))
- (๗) บำรุงส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗), มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๑๐))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๒.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p> <p>๒.ประชาชนยังขาดสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒.การแก้ไขปัญหาความยากจนโดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</p>	<p>๑.การแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>

๔. ด้านสังคมและสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘), มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓), มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๑๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๑๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๑๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p> <p>๒.ประชาชนยังขาดความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p> <p>๓.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคมสาธารณสุข</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาล โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘), มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p> <p>๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญ</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p>

๖.ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) พัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖)
- (๕) ออกข้อบัญญัติตำบล (มาตรา ๗๑)
- (๖) ทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกัน (มาตรา ๗๓)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง	๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหาร ราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก	๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๗.ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗), ๑๖ (๒๔))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒), มาตรา ๑๖ (๑๘))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง	๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p>	<p>๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวอย่างไม่ทั่วถึง</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาได้จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. เป็นสำคัญ

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ด้านส่งเสริมการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต. ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง กำหนดให้มีแผนอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในงานบริหารการศึกษาสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและ แก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในงานบริหารการศึกษาสำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน กำหนดงานไว้ตามเดิม แต่มีปริมาณงานบริหารงานทั่วไป อยู่ในสำนักงานปลัด ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานบริหารการศึกษา* ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสาธารณสุข	* กำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลานเพิ่ม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอห้วยสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) สำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง).	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
๑๔	คณงานทั่วไป	๖	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	ว่าง ๗ อัตรา
๑๕	ข้าบรณนต์ กองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง). พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างโยธา (ปง/ชง).	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง). พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

	รวม	๓๘	๔๗	๔๗	๔๗	+๑	-	-	
--	-----	----	----	----	----	----	---	---	--

๑๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของชครูการศึกษาศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นค่า คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐%คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้ วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายได้กำหนด เช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ต. (นักบริหารงาน)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	
ล็คอบต.																	
สำนักปลัด (นักงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
พื้นที่นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๖,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
การบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๖๘๐	
ชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
การศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
งานป้องกันและบรรเทาภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
งานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๒๐	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๖๔๐	
งานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
เด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม ใช้เงิน อุดหนุน
นจ้างตามภารกิจ																	
พนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ใช้เงิน อุดหนุน
นจ้างทั่วไป																	
ผู้ดูแลเด็ก		๔	๑	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ใช้เงิน อุดหนุน
ทั่วไป		๑๒	๕	๕๔๐,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	ว่างเดิม ๗ อัตรา
นต์		๕	๓	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	ว่างเดิม ๒ อัตรา

การกองคลัง (นัก งานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
การกองคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
งานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
งานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
งานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
จ้างตามภารกิจ																	
พนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๖๔๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๕๒,๑๖๐	
พนักงานการเงินและ		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
จ้างทั่วไป																	
การกองช่าง (นัก งานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
โยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
งานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
จ้างทั่วไป																	
จ้างไป		๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
รวม		๔๖	๒๔	๗,๐๗๖,๗๖๐	๔๗	๔๗	๔๗	+๖	-	-	๗๔๓,๘๘๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๑,๓๒๐	๗,๗๒๓,๔๔๐	๗,๙๓๔,๐๔๐	๘,๑๔๕,๓๖๐	
การประโยชน์ตอบแทน %														๑,๕๔๔,๖๘๘	๑,๕๘๖,๘๐๘	๑,๖๒๗,๐๗๒	
ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๒๖๘,๑๒๘	๙,๕๒๐,๘๔๘	๙,๕๖๖,๑๖๐	
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๑๙,๖๙	๑๙,๒๖	๑๕,๗๒	

เหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๖๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย

ปี ๒๕๖๐

งบประมาณประจำปี		บาท x ๕%				
จำนวน	๖๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	=	๓,๔๕๐,๐๐๐.๐๐	บาท	รวมเป็นเงิน	๗๒,๔๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย

ปี ๒๕๖๑

งบประมาณประจำปี		บาท x ๕%				
จำนวน	๗๒,๔๕๐,๐๐๐.๐๐	=	๓,๖๒๒,๕๐๐.๐๐	บาท	รวมเป็นเงิน	๗๖,๐๗๒,๕๐๐.๐๐ บาท

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณ

ปี ๒๕๖๒

งบประมาณประจำปี		บาท x ๕%				
จำนวน	๗๖,๐๗๒,๕๐๐.๐๐	=	๓,๘๐๓,๖๒๕.๐๐	บาท	รวมเป็นเงิน	๗๙,๘๗๖,๑๒๕.๐๐ บาท

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
๑	นายอนุชัย ไต้กิกิ	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๕๕๘,๑๒๐
๒	นายอธิรัฐ อินดีคำ	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๓	นางภัทรนันท์ เป็ดทิพย์	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔	นายปวรุต บัวประเสริฐยิ่ง	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๕	นางสาวสุจิตรา บริสุทธิ์	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๖	-ว่างเดิม-	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๗	นายยุทธนา มูลสถิตย์	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	-ว่างเดิม-	ปวส.	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๙	นางสาววาสนา ยศรุ่งเรือง	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒๓,๑๒๐	-	-	๑๒๓,๑๒๐

									(๑๐,๑๘๐X๖)+(๑๐,๓๔๐X๖)			
๑๐	นางธวัลรัตน์ ถนอมทัฬห	ปวส.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๑	-	-	-	-	-	๓๙-๓-๐๑-๒๒๒๘-๔๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-			กำหนดเพิ่ม ใช้เงินอุดหนุน
๑๑	นางสาวพัชรพา เทืองน้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นางคำพวน เทืองน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๓๗,๔๐๐ (๑๑,๔๕๐X๑๒)	-	-	๑๓๗,๔๐๐
๑๓	นางสาวอรุณ สระคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๔	- ว่างเดิม -	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป		-	-	ว่างเดิม
๑๕	- ว่าง เดิม-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป		-	-	ว่างเดิม
๑๖	- ว่างเดิม -	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป		-	-	ว่างเดิม

๑๗	นายสาคร สิงหา	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	-ว่างเต็ม-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-ว่างเต็ม-
๑๙	นายวีไล ชาติท้าว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นางสงกรานต์ กองเกิน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายกฤษณโชติ รูปสี่	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นางสาวสุนิษา อุประ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๓	-ว่างเต็ม-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-ว่างเต็ม-
๒๔	-ว่างเต็ม-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-ว่างเต็ม-
๒๕	-ว่างเต็ม-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-ว่างเต็ม-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๒๖	-ว่างเดิม-	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	ทั่วไป				-ว่างเดิม-
๒๗	-ว่างเดิม-	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	ทั่วไป				-ว่างเดิม-
๒๘	-ว่างเดิม-	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	ทั่วไป				-ว่างเดิม-
๒๙	นายสอน ศรีเพชร	ป.๖	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นายจำปา ปิทมแสน	ม.๓	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นายไชยา แวนระเว	ม.๖	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๒	- ว่างเดิม -	-	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๓	- ว่างเดิม -	-	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง												
๓๔	นางสาวอารยา พิริยะเกียรติ กุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง คลัง	ต้น	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐

				(นักบริหารงานคลัง)			(นักบริหารงานคลัง)		(๓๐,๒๒๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๓๕	-ว่างเดิม	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๓๖	-ว่างเดิม	ปวส.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๗	-ว่างเดิม	ปวช.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๓๘	นางสาวสุปราณี หอมทวล	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๓๙	-ว่างเดิม	ปวช.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๔๐	นายภคพล ไสยาน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทักษะ	๑๓๒,๓๖๐	-	-	๑๓๒,๓๖๐
๔๑	-ว่างเดิม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง												

๔๒	นายณรงค์ชัย พงศธร	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔๓	-ว่างเดิม	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๔๔	-ว่างเดิม	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๔๕	นายพุดพิงษ์ มารอด	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๔๖	-ว่างเดิม-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ,ก.ท., และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มวิชา (พ.ค.ว.),เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.),เงินเพิ่มค่าภามลาอายุ (พ.ภ.ม.),เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.),

เงินวิทยฐานะ,เงินที่เพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน
ที่ ๒๒๒ /๒๕๖๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๕ และประกาศ
กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม
๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|--------------------|--------------------------|
| ๑. นางภรภัทร เทืองน้อย | นายก อบต.น้ำซุน | ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน |
| ๒. นายอนุชัย ไต่กิ | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นายอิริฐ อินดีคำ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. นางสาวอารยา พิริยเกียรติกุล | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายณรงค์ชัย พงศธร | ผู้อำนวยการช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวสุจิตรา บริสุทธิ์ | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่
๑/๒๕๖๑ ดังกล่าวร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ให้แล้วเสร็จแล้วจัดทำเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางภรภัทร เทืองน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น
เรื่อง กำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ดังนี้

๑. กำหนดให้มีส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ดังนี้

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง

๒. ส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นกำหนดขึ้น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
เป็นไปตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนกำหนด ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางรภัทร เทื่องน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เพชรบูรณ์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางภรภัทร เทืองน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน