

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน  
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์



ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

โทร. ๐-๕๖๗๙-๔๒๕๕-๖

โทรสาร ๐-๕๖๗๙-๔๒๕๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....  
ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์  
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ  
มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และ  
ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางภรภัทร เทืองน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ได้มีการจัดทำแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความร่วมมือจากคณะกรรมการบริหาร และหัวหน้าส่วนราชการส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่น ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความจำเป็นของหน่วยงานและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนองนโยบายของอำเภอและจังหวัด โดยวัตถุประสงค์เพื่อสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการประชาชน และแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่นได้อย่างดีและทั่วถึง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑

**หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขึ้น ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งลาตราฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.จังหวัด)ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองคํการ บริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นเพื่อ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณารว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรง ตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับรองสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามา ร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อ ให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะ ต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้งมีกระบวนการ และเวลาที่ช้ามากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบาง ลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้ทำเป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการ พิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละ ส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และ สนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลีย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผน กรอบอัตราค่าจ้าง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเฉลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่ง จะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ตำบลน้ำขุ่น เป็นตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอห้วยสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีหมู่บ้าน ในความรับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๑๕,๐๘๔ คน มี ๔,๗๑๒ ครัวเรือน มีพื้นที่ ๗๗.๑ ตารางกิโลเมตร ๔๘,๑๘๗.๕ ไร่ ตำบลน้ำขุ่นเป็นที่ราบลุ่มที่ราบและที่ดอนประชากรส่วนใหญ่ในตำบลน้ำขุ่นประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่นทำนา ปลูกยาสูบ ปลูกผักขายส่งและรับจ้าง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ ว่ามีปัญหอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่สำคัญอะไร เมื่อวิเคราะห์แล้วสรุปได้ดังนี้

**สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น**

**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 และผู้สูงอายุ
- ๔.๓ ปัญหาไข้เลือดออก และโรคระบาด

**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 ต้องการให้ปรับปรุงยกระดับถนนลูกรัง
- 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 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ,พระราชบัญญัติเทศบาล ,พระราชบัญญัติส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการ ดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์ การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำขุ่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอบน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งเป็นภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น แบบองค์รวม มีดังนี้**

**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนด นโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนด นโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง
๕. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุข อย่างต่อเนื่อง
๖. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

**จุดอ่อน (Weak-W)**

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการ บริหารงาน
๓. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๕. ประชาชนยังขาดสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๖. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๗. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคมสาธารณสุข
๘. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา
๙. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๑๐. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑๒. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

**โอกาส (Opportunity – O)**

- ๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข สาธารณูปการ เป็นต้น
- ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- ๓. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญของสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค ที่ ๗ ให้มีความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๔. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุมมีโอกาสดำเนินการช่วยเหลือค่อนข้างมาก
- 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 องค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำชุม 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้</p> <p>๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น</p> <p>๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p>	<p>๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๕) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้</p> <p>๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางน้ำที่สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค ที่๗ ให้มีความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลของจังหวัด ๒.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก	๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

**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) หามลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๑๐))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ๒.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิค และวิธีการทำงานในระดับสูง	๑.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒.ประชาชนยังขาดสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.การแก้ไขปัญหาความยากจนโดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	๑.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

**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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (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 โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง	๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒.ประชาชนยังขาดความสนใจ และมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคมสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาของรัฐบาล โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก	๑.การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

**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)
๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง ๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง	๑.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญ	๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

**๖.ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

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

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

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ 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 สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง	๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด



โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p>	<p>๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวอย่างไม่ทั่วถึง</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาได้จากความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนำชน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน 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. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางการดำเนินงานโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง โดนกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น กำหนดงานไว้ตามเดิม

โครงสร้างตามอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสาธารณสุข	<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสาธารณสุข	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	

### ๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด/นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ อัตรา
ขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ อัตรา
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง/นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง/นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ช่างนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง  
(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรืองมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครองให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือน  
ในแต่ละปี

(๓.๒) การณิตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม คำวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษภามลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



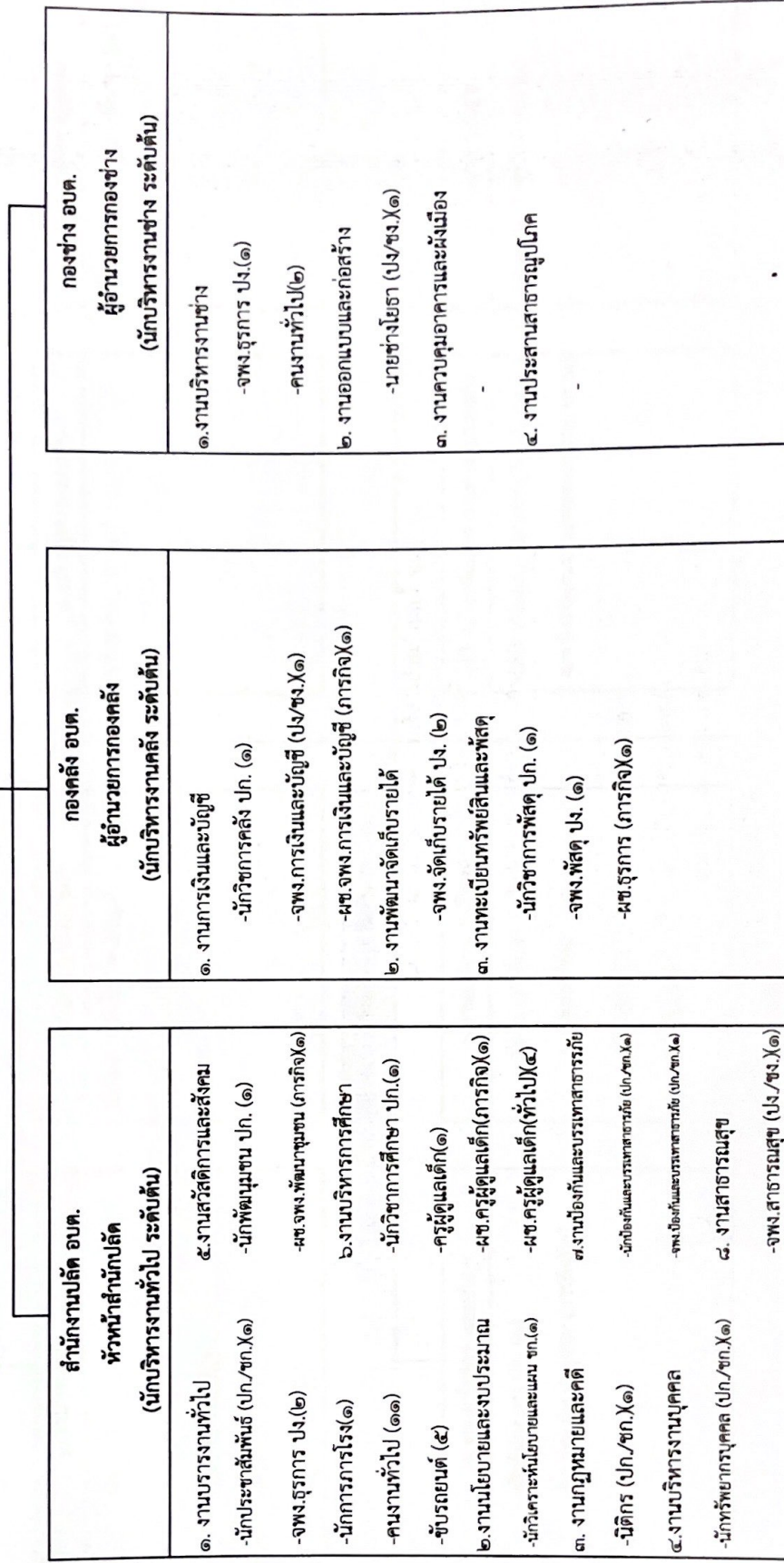
๓๒	ศานททั่วไป	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒
(๕)	รวม	๕๓	๓๔	๔,๕๕๐,๐๒๐	๒๒๕,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓
(๖)	ปริมาณการประกอบดอกเบี้ย ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายสุทธิทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓  
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓  
 งบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท x ๕% = ๓,๕๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๖,๕๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท  
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
 งบประมาณประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๖,๕๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท x ๕% = ๓,๕๖๘,๕๐๐.๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๔๐,๑๑๘,๕๐๐.๐๐ บาท  
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖  
 งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๖,๒๗๗,๕๐๐.๐๐ บาท x ๕% = ๓,๕๖๓,๘๗๕.๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๙,๘๔๑,๓๗๕.๐๐ บาท

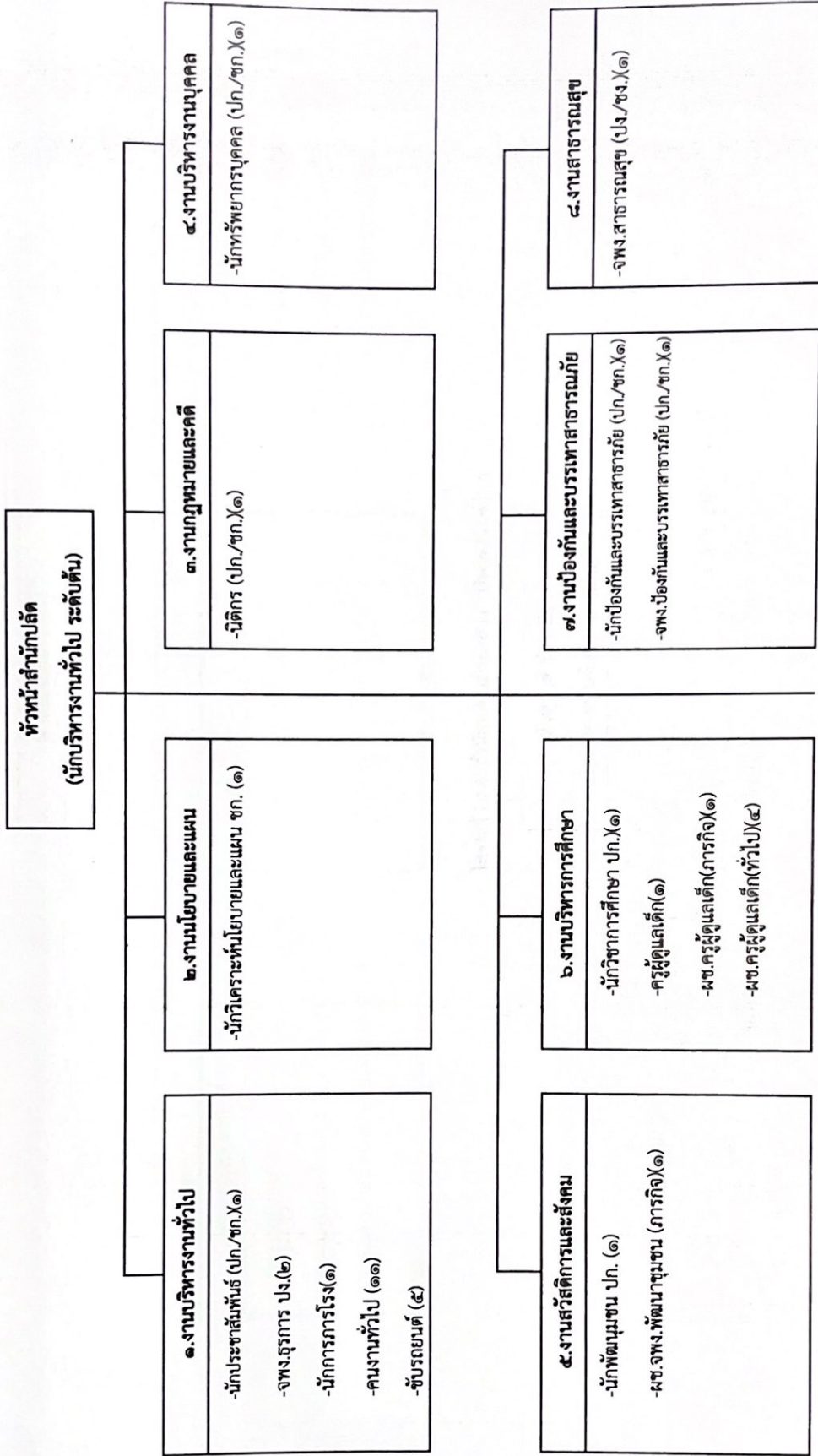


โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่น

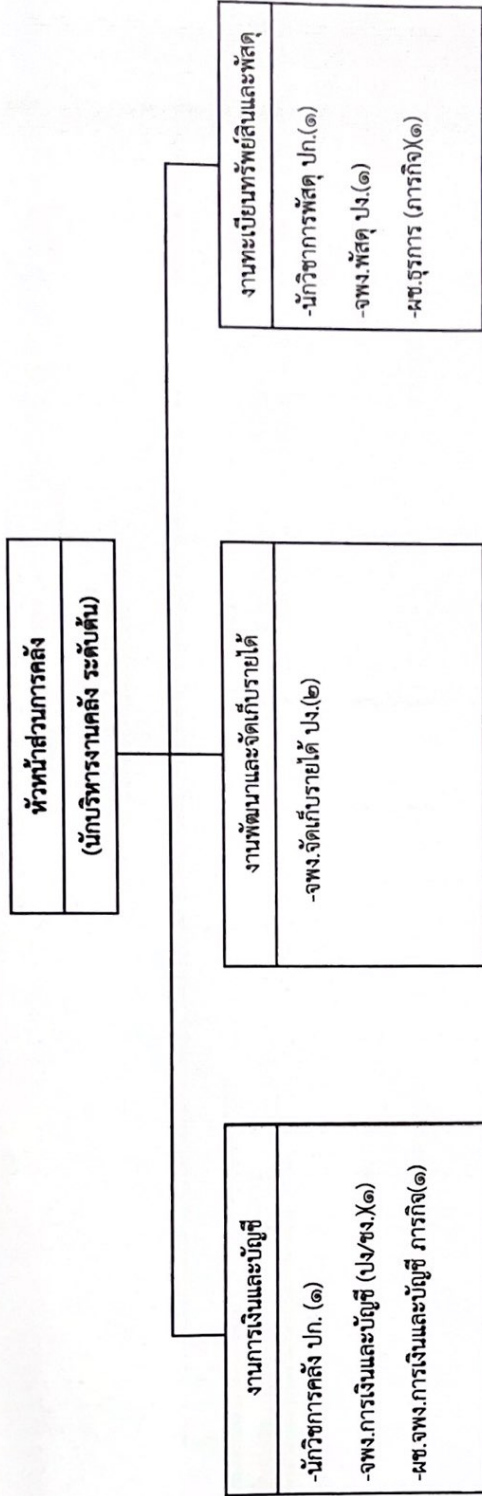
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง



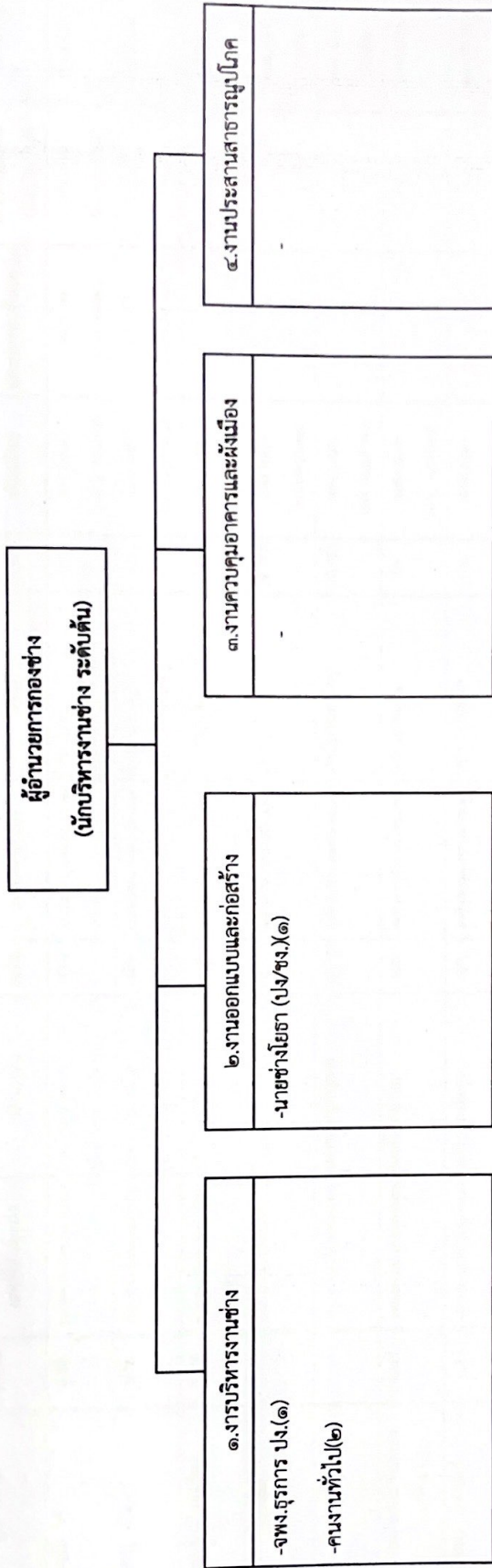
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอนุชัย ไทภิ	ป.ตรี	๓๓-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๐,๒๘๐ (๓๔,๓๑๕X๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐X๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐X๑๒)	๒๕๕,๒๘๐
๒	นายอิทธิ อิมศักดิ์	ป.โท	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานจัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานจัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๔,๒๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๕๓,๒๒๐
๓	นางภัทรนันท์ ปัตติพิทย	ป.โท	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๔,๕๘๐ (๓๐,๓๕๐X๑๒)	-	-	๓๒๔,๕๘๐
๔	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๒๓๕,๒๒๐ (๑๔,๖๓๕X๑๒)	-	-	๒๓๕,๒๒๐ ว่างเดิม
๕	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๒๓๕,๒๒๐ (๑๔,๖๓๕X๑๒)	-	-	๒๓๕,๒๒๐ ว่างเดิม
๖	นางสาวอนุภรณ์ จันทร์สร -ว่าง- อนุมัติ -	ป.ตรี	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๙๕,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๙๕,๒๐๐
๗	นายพูนทนา มุขสิทธิ์ชัย -ว่าง- อนุมัติ -	ป.ตรี	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๙๕,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๙๕,๒๐๐
๘	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน ว่างเดิม
๙	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ชก.	๒๓๕,๒๒๐ (๑๔,๖๓๕X๑๒)	-	-	๒๓๕,๒๒๐ ว่างเดิม
๑๐	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๒๓๕,๒๒๐ (๑๔,๖๓๕X๑๒)	-	-	๒๓๕,๒๒๐ ว่างเดิม
๑๑	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๒๒๗,๕๐๐ (๑๔,๘๑๕X๑๒)	-	-	๒๒๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๑๒	นางสาววราภรณ์ ยศรุ่งเรือง	ป.ตรี	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๒๒๐ (๑๓,๒๖๐X๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๒๐
๑๓	-ว่างเดิม-		๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๒๗,๕๐๐ (๑๔,๘๑๕X๑๒)	-	-	๒๒๗,๕๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
๑๙	ว่างเดิม- นางสาวสุวิมล นพ. อนันต์		๓๙-๓-๑๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ร.ร.	๓๙-๓-๑๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ร.ร.	๒๙๗,๕๐๐ (๒๙๘,๕๐๕X๑.๑๒)	-	-	๒๙๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๑๙	นางสาวพัชรวิภา เทียนน้อย	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทักษะ	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐X๑.๑๒)	-	-	๑๑๙,๗๖๐
๑๖	นางคำทวน เทียนน้อย	ป.ศรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาวอรุณ สรคำ	ป.ศรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	นางสาวพิน วัฒนา	ป.ศรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางสาวอนุชิตา อินันต์	ป.ศรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางสาวนิตยา บุคตา	ป.ศรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	นายสาคร สิงหา	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	นายวิญญู คุณนะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นายวิไล ชาติหัว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	
๒๔	นางสงกรานต์ กองกิน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	
๒๕	นายฤกษ์ชัย ฐิติ	ป.ศรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๒๖	นางสาวอริยา เป้าทองคำ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	
๒๗	นางสาวศศิญา วงศ์คำปัน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-	
๒๘	นายพิทักษ์ชัย-นายชัย - ๒๗๖ -	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-	
๒๙	นางยุพา จุนศักดิ์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-	
๓๐	- ว่างเดิม -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	- ว่างเดิม -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	- ว่างเดิม -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นายสทน ศรีเพชร	ป.๖	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	
๓๔	นายชัชชาติ นนระวั - ๒๗๕ -	ม.๖	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	
๓๕	- ว่างเดิม -	-	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	- ว่างเดิม -	-	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	- ว่างเดิม -	-	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	นางสาวอารยา พิทยะภักดิ์กุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒๖,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๓,๒๕๐
๓๙	นางสาวกัทธาทิพย์ ศรีธวัชยะกุล	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๓๘๐,๗๕๐ (๓๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๗๕๐
๔๐	นางสาวศศิพัชร คำนิ่มภา	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๓๘๕,๐๕๐ (๓๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๓๘๕,๐๕๐
๔๑	นางสาวอรทัย หนูโคตร	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง	๓๘๘,๑๒๐ (๓๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๑๒๐
๔๒	- ว่างเดิม -	ป.วช.	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง	๒๙๗,๕๐๐ (๒๕,๖๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๕๐๐
๔๓	นางสาวนภกร รัตนวงศ์สกุล	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๓๓๘,๑๒๐ (๓๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๑๒๐
๔๔	นางสาวนันทวี รุ่งวัฒนา - ว่างเดิม -	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๓๓๘,๑๒๐ (๓๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๑๒๐
๔๕	นางนภคพล อัครฉนวนกูร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทักษะ	๓๕๕,๘๖๐ (๑๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๘๖๐
๔๖	- ว่างเดิม -		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๗	นายมงคลชัย พงศธร	ป.โท	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๘,๐๐๐
๔๘	- ว่างเดิม -	-	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	๒๘๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๔๙	นางสาวนิชา พุ่มเย็น	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๓๙-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐
๕๐	นายทักษิณ สารภี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายพุทธิพงษ์ มารอด	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๑๒๐

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายเหตุ หมายเหตุ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนที่จ่ายออกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนประจำตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ.ก.ท., และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มวิชา (พ.ค.ว.),เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.),เงินเพิ่มค่าภานามัย (พ.ภ.ม.),เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ,เงินที่เพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

**๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ระบบ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ประโยชน์แน่แท้ ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้ วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุ่นประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนด เช่น

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

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

## ภาคผนวก