



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ  
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายถนัดกิจ โพธิ์โพ้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (กอบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ  
กรกฎาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๗

## ภาคผนวก

- สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครอบคลุมในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่ ๑๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ



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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ให้สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ การกำหนดกรอบ การยุบเลิก และการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๙.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๓.๙.๒ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙.๓ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

(Benchmarking)

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ ความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

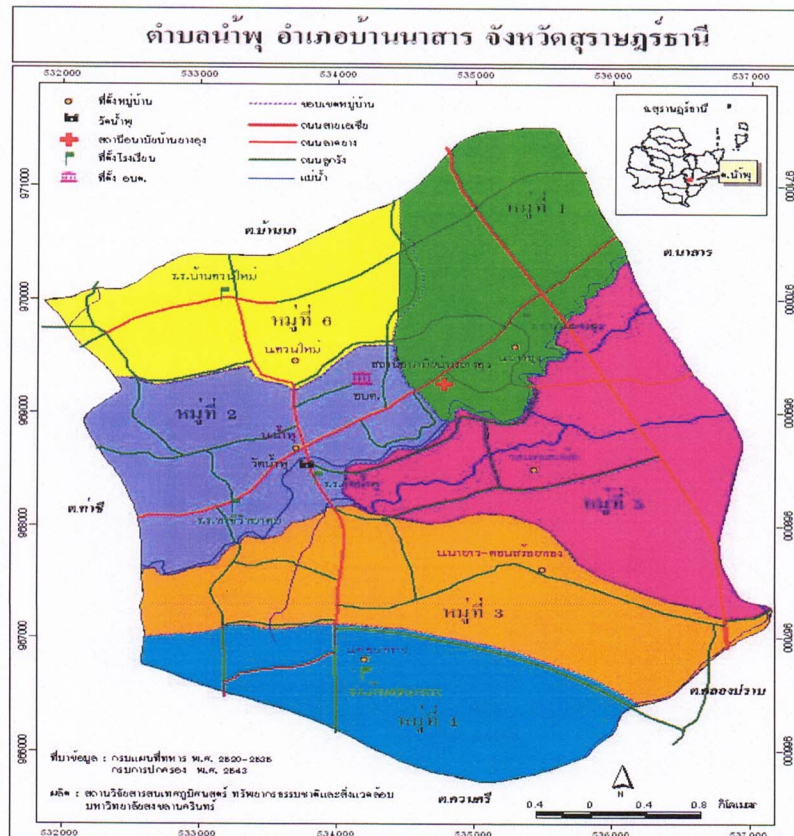
### ๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

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

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



คำขวัญประจำตำบล "พ่อท่านด้วนคู่บ้าน ตำนานเกาะกองหิน น้ำพุร้อนใต้ดิน ฐานถิ่นแดนโบราณ ย่านการค้าผลไม้ เงาะโรงเรียน ศูนย์แลกเปลี่ยนภูมิปัญญานามะพร้าว"

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

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

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ดูร้อนและฤดูฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไป และฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นลักษณะดินเหนียวและดินร่วน

#### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแม่น้ำลำคลองขวางไหลผ่านหมู่ที่ ๑ , ๒ , ๓ , ๕ สามารถนำน้ำมาใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตรและในแต่ละหมู่บ้านมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านยางอุง มีห้วยทรายขาว ห้วยหมาก ห้วยด้วน ห้วยแข็ง หนองนามะพร้าว อู๋เหมือง
  - หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำพุ มีห้วยโหมหงส์ นาแม่ น้ำ ห้วยคลองเมือง หนองแม่แจ หนองน้ำตาย ปากสระ
  - หมู่ที่ ๓ บ้านนายาว - ดอนสร้อยทอง มีห้วยคลองเมือง ห้วยเปี้ยก คลองนกไข่
  - หมู่ที่ ๔ บ้านดอนทราย มีคลองหนองเหล็ก หนองชุมแสง หนองปากคอก สระหน้าบ คลองนกไข่
  - หมู่ที่ ๕ บ้านหนองดอ มีคลองนกไข่ ห้วยปากปูน
  - หมู่ที่ ๖ บ้านควนใหม่ มีห้วยพรงก ห้วยหมาก ห้วยด้วน ห้วยทรายขาว สระวังช้างนอน
- เกาะแม่น้ำไทร หนองหลาว หนองลูกแรด

#### ๒. เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ก่อตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งได้กำหนดให้มีหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เรียกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบ้านนาสาร ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านนาสาร เป็นระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับเทศบาลเมืองนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๖ เขต

### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๓๘ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๖๙ คน หญิง ๒,๘๖๙ คน สรุปได้ตามตารางดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านยางอุง	๖๖๖	๖๙๑	๑,๓๕๗	๕๓๑
๒	บ้านน้ำพุ	๕๑๙	๕๔๐	๑,๐๕๙	๕๐๗
๓	บ้านยาว-ดอนสร้อยทอง	๓๐๖	๓๓๘	๖๔๔	๒๑๒
๔	บ้านดอนทราย	๒๗๓	๒๖๙	๕๔๒	๑๕๔
๕	บ้านหนองต้อ	๓๑๗	๓๓๓	๖๕๐	๒๙๑
๖	บ้านควนใหม่	๖๘๘	๖๗๑	๑,๓๕๙	๓๙๗
รวม		๒,๗๖๙	๒,๘๖๙	๕,๖๓๘	๒,๐๙๒

(ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖)

### ๔. ด้านสภาพทางสังคม

#### ๔.๑ ด้านการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
  ๑. โรงเรียนวัดน้ำพุ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลน้ำพุ
  ๒. โรงเรียนบ้านควนใหม่ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลน้ำพุ (โรงเรียนขยายโอกาส)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง โรงเรียนท่าชีวิทยาคม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง ตั้งอยู่บริเวณที่ทำการ อบต.น้ำพุ
- กศน. ตำบลน้ำพุ ๑ แห่ง ตั้งอยู่โรงเรียนบ้านยางอุง

#### ๔.๒ ด้านสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดกับประชาชนในพื้นที่ ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-เท้าปากในเด็ก และโรคอื่นๆ มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล มีการจัดกิจกรรมร่วมมือกับบรรณารักษ์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้ำพุ ๑ แห่ง
- ชมรม อสม. ๑ แห่ง
- คลินิก ๓ แห่ง
- กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำพุ ๑ แห่ง
- กองทุน สปสช. ๑ แห่ง

#### ๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและเอกสารโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสาน/อำนวยการความสะดวกการทำบัตรผู้พิการ
๔. สนับสนุนการจัดงานกิจกรรมวันเด็กและการอบรมศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุและการอบรมศึกษาดูงานของ อสม.ตำบลน้ำพุ

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นถนนลาดยางแอสฟัลท์ติกคอนกรีต ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนหินคลุก ครอบคลุมพื้นที่คิดเป็นร้อยละ ๖๕ เป้าหมายคือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้ หรือครอบคลุมทั้งพื้นที่ ปัญหา คือ ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ งบประมาณรายจ่ายในแต่ละปีไม่เพียงพอ การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือเพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ เพื่อหาวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ประสานงานไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผล เพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐% ปัญหาคือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้ง ไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ

#### ๕.๓ การประปา

การประปาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุม ทั้ง ๖ หมู่บ้าน สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐% และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นท่อประปาเก่า เกิดการตกตะกอนของน้ำและไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา ต้องขอใช้จากพื้นที่อื่น ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่สามารถผลิตเป็นน้ำประปาคุณภาพสำหรับบริโภคได้ การแก้ปัญหา คือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไข การพิจารณาโครงการต่างๆ เช่น โครงการก่อสร้างระบบประปา จุดกระจายน้ำบริเวณบึงน้ำมะพร้าว หมู่ที่ ๑ นำโครงการบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น

#### ๕.๔ โทรศัพท์

- โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	ไม่มี	แห่ง
- โทรศัพท์บ้าน	จำนวน	๕๐	แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์	จำนวน	๓	แห่ง

#### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- บริษัทเอส.ซี.จี เอกเพรส (ม.๑)	จำนวน	๑	แห่ง
- ก้าวหน้าโพสต์เซอร์วิส (ม.๒)	จำนวน	๑	แห่ง
- น้ำพุเคาน์เตอร์เซอร์วิส (บ้านน้องกังฟู)	จำนวน	๑	แห่ง
- แพลซเอกเพรส	จำนวน	๑	แห่ง

### ๖. ด้านระบบเศรษฐกิจ

#### ๖.๑ การเกษตร

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตรร้อยละ ๗๐ เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน เงาะ ทุเรียน มังคุด ลองกอง ข้าว ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร มีการส่งเสริมให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น จัดโครงการส่งเสริมอาชีพ อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน กลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด การส่งเสริมการทำบัญชีครัวเรือน

#### ๖.๒ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่จะประกอบอาชีพทางการเกษตร ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นและต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ ประชากรในช่วงวัยทำงานส่วนมากจะประกอบอาชีพในพื้นที่อื่นหรืออำเภอเมืองหรือในจังหวัดอื่นๆ ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง

## ๗. ศาสนาประเพณีวัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ในพื้นที่ตำบลน้ำพุมีประชากรนับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐%

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

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- งานแห่เทียนพรรษาเนื่องในเทศกาลแห่เทียนพรรษา
- งานประเพณีสงกรานต์และกราบไหว้พ้อท่านด้วน
- งานประเพณีวันลอยกระทง
- งานประเพณีเดือนสิบ

### แผนพัฒนาภาคใต้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวของภาคใต้ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาคและสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยวการพัฒนาเขตอุตสาหกรรมและการเชื่อมโยงการค้าโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาพื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน

### แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดสุราษฎร์ธานี “เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข” ยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตร ปศุสัตว์และประมงที่มีคุณภาพ

โดยมีแนวทางการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรสู่ความมั่นคงและยั่งยืน พัฒนา ปศุสัตว์ ประมงอย่างเป็นระบบตามมาตรฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวทุกมิติ

โดยมีแนวทางการพัฒนา พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับอาเซียนและการพัฒนาจังหวัด เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่รู้จักระดับโลก

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์เชื่อมโยงภูมิภาคทั้งจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยใช้พื้นฐานดิจิทัล

โดยมีแนวทางการการใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์เชื่อมโยงภูมิภาค

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ความสมบูรณ์เพื่อสังคมน่าอยู่

โดยมีแนวทางการพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตประชาชนดำรงชีวิตตามแบบอย่างผู้นำที่ดีของจังหวัด

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้ฐานเกษตรและท่องเที่ยวมาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีแนวทางการพัฒนาพื้นที่ป่าอนุรักษ์ป่าต้นน้ำให้ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูให้มีความอุดมสมบูรณ์ ควบคู่กับการส่งเสริมสนับสนุนปลูกป่าไม้เศรษฐกิจชุมชน เพิ่มศักยภาพ อปท.ให้สามารถจัดการขยะในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำและแหล่งน้ำธรรมชาติให้ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างยั่งยืน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรและการพลังงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้ตอนบน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคต ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

### วิสัยทัศน์

“ ตำบลน้ำพุเป็นศูนย์กลางการกระจายผลไม่ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ประชาชนมีความสามัคคี มีคุณธรรมสู่สังคมสุภาพ ”

### ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ๗ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒ การดูแลบำรุงรักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ ความสะดวกและความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔ การให้บริการน้ำดื่มน้ำใช้กับประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๕ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๖ ไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- ๑.๗ ไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- ๑.๘ ไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณทางแยก

#### ๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๒.๑ การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒ การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการทางสังคม
- ๒.๔ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมต่างๆ การพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- ๒.๕ การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๖ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่สำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๗ การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์ แม่และเด็ก
- ๒.๘ การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน



### ๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๑ สร้างระบบการเกษตรแบบองค์รวมโดยให้กลุ่มสนใจ/หมู่บ้าน เช่น กลุ่มเพาะเลี้ยงปลา กลุ่มพืชผักปลอดสารพิษและผักสวนครัว กลุ่มเพาะเลี้ยงไก่ กลุ่มผสมปุ๋ย กลุ่มเพาะเลี้ยงสุกร กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มปลูกพืชผลไม้ และกลุ่มผู้ค้าผู้จำหน่ายให้เป็นเกษตรกรมัยยั่งยืน เป็นแหล่งเรียนรู้ในอนาคต จะมีความมั่นคงในด้านอาหารลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มตลาดขายผลไม้เงาะนาสารริมฝั่งถนนเอเชียให้สะดวกและปลอดภัย

๓.๓ ส่งเสริมให้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรเป็นศูนย์ประสานเรียนรู้ทางการเกษตร

๓.๔ ประสานให้ขยายไฟฟ้าใช้อย่างพอเพียง

๓.๕ ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติจริงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๑ การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่

๔.๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

๔.๓ การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติด

### ๕. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะ

๕.๒ การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๕.๓ การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

### ๖. ด้านการพัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ การดูแลรักษาอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๖.๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

### ๗. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

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

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจุบันการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากงบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย ไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนได้ทันทั่วทั้งพื้นที่ ทั้งถนน ไฟฟ้า คูระบายน้ำ ซึ่งมีผลกับการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก เนื่องจากราษฎรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เส้นทางการสัญจร การดูแล บำรุงรักษาถนน ความสะอาดปลอดภัยของถนน การบำรุงรักษาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต พบว่าการส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชน ผู้พิการและด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ เช่น ศาสนา กีฬา และนันทนาการ การให้ความสำคัญต่อการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการแก่ประชาชน การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การให้ความรู้เสริมสร้างภูมิคุ้มกัน การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน เป็นต้น ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

- ๕.๒.๑ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุพิการ
- ๕.๒.๔ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่เล่นกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕.๒.๕ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๕.๒.๖ การจัดการศึกษา
- ๕.๒.๗ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕.๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ๕.๓.๔ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕.๓.๕ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตร ส่วนการประกอบอาชีพอื่นๆ เป็นอาชีพรองจากการเกษตร ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีดังนี้

- ๕.๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๔.๓ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๕.๔.๔ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๕.๔.๕ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๕.๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๕.๔.๗ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะ การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้มีรถบรรทุกขยะแบบเทท้าย จำนวน ๑ คัน และรถบรรทุกขยะแบบอเนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

- ๕.๕.๑ การดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕.๒ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๕.๓ การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๕.๔ การสนับสนุนแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าส่วนใหญ่ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ มีประเพณี และงานประจำปี ดังนี้ ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ , แห่เทียนเข้าพรรษา , ประเพณีสงกรานต์ , ประเพณีทำบุญเดือนสิบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้ให้ความสำคัญในการบำรุงรักษา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีเหล่านี้ไว้ การสนับสนุนวิถีชีวิตภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และศิลปะอันดี ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีดังนี้

- ๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๖.๒ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๖.๓ การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

- ๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕.๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕.๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕.๗.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง

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

### การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>(๑) บุคลากรมีประสบการณ์การในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความสามารถในการประสานงาน</p> <p>(๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งมีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>(๕) การบริหารจัดการเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๖) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งงานรักษาความสงบภายในในเบื้องต้นได้ ตลอดจน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>(๗) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง</p> <p>(๘) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ , ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan) , ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>(๑) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>(๒) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์</p> <p>(๓) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>(๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ การจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง , ขาดวินัยจราจร , การต่อเติมอาคาร ไม่เป็นไปตามระเบียบ , การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น</p> <p>(๕) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ</p> <p>(๖) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาในระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>(๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน</p> <p>(๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>(๔) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p> <p>(๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ</p>	<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) การจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน</p> <p>(๒) ขาดความร่วมมือประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน</p> <p>(๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร</p> <p>(๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง</p> <p>(๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น</p>
<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร</p> <p>(๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้งสมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง</p> <p>(๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น</p>
<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง</p>	<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด</p> <p>(๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว</p> <p>(๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด</p> <p>(๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงแหล่งชุมชนเนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้งการดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนา</p> <p>(๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำเหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์</p> <p>(๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะ แหล่งน้ำตามธรรมชาติโดยเฉพาะลำคลองแห้งขอดในช่วงฤดูแล้ง</p> <p>(๒) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้แก่ บึงน้ำสาธารณะ เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม แหล่งท่องเที่ยว ที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>(๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาทภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน การกำกับดูแลตรวจสอบ โดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</p> <p>(๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารรถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>(๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ</p> <p>(๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสมัครใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ</p> <p>(๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลา ทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ</p>	<p>(๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้งเนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ การผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน</p> <p>(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัยอาชญากรรม เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งประชาชนขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>(๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหาอุปสรรคหรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน</p>



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

ในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

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

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

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

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

- (๑) งานการโยธา
- (๒) งานสาธารณูปโภค
- (๓) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

(๑) งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่บางภารกิจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียง ดังนี้

ลำดับ	อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)
๑	อบต.น้ำพุ	๓	๓๒,๔๖๗,๐๐๐	๒๑	๒๔	๔๕
๒	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	๓	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๓	๓๒
๓	อบต.ควนสุบรรณ	๓	๓๕,๐๒๘,๒๙๓	๒๓	๑๕	๓๘
๔	อบต.ลำพูน	๓	๓๙,๙๘๕,๐๐๐	๑๙	๑๙	๓๘

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการขยะ	กองช่าง	* <u>งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u> เนื่องจาก อบต.น้ำพุ จัดซื้อรถเก็บขน ขยะมูลฝอย ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑ คัน โดยมี ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (๓) - คนงานประจำรถขยะ
๒.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบ ภายใน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านการศึกษา	๑. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านสังคม ๒. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด	* <u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) ๒. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ๓. ครู (๓) ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผช.ครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) ๕. พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๓)
๔.ปัญหาด้านสังคม และ เศรษฐกิจ	๑. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านสังคม ๒. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด	* <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) * <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑) ๒. พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑) * <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๕.ปัญหาด้านน้ำในการ อุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	๑.สำนักปลัด ๒.กองช่าง	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย *งานสาธารณสุข -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) -คนงาน (๑)
๖.ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานการโยธา -วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) -คนงาน (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จำนวน ๔๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	สำนักปลัด	๑๓	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (๑) ๒. นักทรัพยากรบุคคล (๑) ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) ๔. นิติกร (๑) ๕. นักพัฒนาชุมชน (๑) ๖. นักวิชาการศึกษา (๑) ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) ๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)
			- พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรา ๑. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (เงินอุดหนุน) ๒. ครู (๒) (เงินอุดหนุน) ๓. ครูผู้ช่วย (๑) (เงินอุดหนุน)
๓	กองคลัง	๔	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (๑) ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
๔	กองช่าง	๔	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (๑) ๒. วิศวกรโยธา (๑) ๓. นายช่างโยธา (๒)
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)
รวม		๒๓	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
			- ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา ๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
๓	กองช่าง	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
			- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา ๑. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง (๑)
รวม		๑๑	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๘	- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา ๑. การโรง (๑) ๒. คนงาน (๔) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (๓)
๒	กองคลัง	๑	พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๑. คนงาน (๑) กำหนดเพิ่ม
๓	กองช่าง	๕	- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ๑. คนงาน (๒) ๒. คนงานประจำรถขยะ (๓)
รวม		๑๔	



แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีทิศทางการกำหนด และปรับอัตรากำล้าง ๒ กรณี รวม ๔๘ อัตรာ ดังนี้

๑. อัตรากำล้างคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๔๕ อัตรာ ดังนี้

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| (๑) พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๑๘ อัตรာ              |
| (๒) พนักงานครู           | จำนวน ๓ อัตรာ (เงินอุดหนุน) |
| (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๑ อัตรာ              |
| (๔) พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๑๓ อัตรာ              |

๒. อัตรากำล้างเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จำนวน ๓ อัตรာ ดังนี้

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| (๑) ข้าราชการครูหรือพนักงานครู | จำนวน ๑ อัตรာ |
| (๒) พนักงานส่วนตำบล            | จำนวน ๑ อัตรာ |
| (๓) พนักงานจ้างทั่วไป          | จำนวน ๑ อัตรာ |

๒.๑ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ จำนวน ๒ อัตรာ ดังนี้

- |   |  |
|---|--|
| (๑) พนักงานส่วนตำบล   | ตำแหน่ง <u>วิศวกรโยธา</u> ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรာ            |
| (๒) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุน | ตำแหน่ง <u>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> จำนวน ๑ อัตรာ |

๒.๒ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำล้างพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรာ ดังนี้

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| (๑) พนักงานจ้างทั่วไป | ตำแหน่ง <u>คนงานทั่วไป</u> จำนวน ๑ อัตรာ (กองคลัง) |
|-----------------------|--|

เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (กองคลัง) งาน พัฒนาและจัดเก็บรายได้

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

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

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

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

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

(๑) งานการโยธา

(๒) งานสาธารณูปโภค

(๓) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

(๑) งานตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการจะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะต้องเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

### การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ จำนวน ๔๘ อัตรา ดังต่อไปนี้

#### (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.น้ำพุ) ระดับกลาง	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

#### (๒) สำนักปลัด อบต. (๐๑)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : สำนักปลัด อบต. มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
บริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	} ๓.๒๗ = ๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป	๑	คนงาน		มีนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๔๖ = ๑	มีนครอง
	ภารโรง	พนจ.ทั่วไป	๑	ภารโรง	๑.๓๖ = ๑	มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป	๒	คนงาน	๒.๒๕ = ๒	ว่าง ๑

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. พนักงานขับรถยนต์
๔. ภารโรง
๕. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

งานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๒๗ = ๓ คน)

๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

งานบริหารทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๖ = ๑ คน) มีรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๒ คัน หมายเลขทะเบียน กง ๑๕๑๘ สุราษฎร์ธานี และ ขต ๓๙๘๐ สุราษฎร์ธานี
๒. ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน)
๓. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๒.๒๕ = ๒ คน) ปฏิบัติงานสวน ดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๒๖ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑.๒๑ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นิติการ	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกรชำนาญการ	๑.๒๑ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานนิติการ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑.๐๘ = ๑	มีนครอง
	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สรรหาเมื่อได้รับงบประมาณ)	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	กำหนดเพิ่ม
	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(สายการสอน)	๒	ครู	๓.๔๑ = ๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ครูผู้ดูแลเด็ก (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(สายการสอน)	๑	ครูผู้ช่วย		ว่าง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑.๐๐ = ๑	มีนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑.๐๓ = ๑	มีนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก	พนจ.ทั่วไป	๓	ผู้ดูแลเด็ก	๓.๐๗ = ๓	มีนครอง

จำนวนพนักงานครู อบต. และนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ (ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖) จำนวน  
นักเรียน ๘๘ คน พนักงานครู/พนักงานจ้าง (มีนครอง) จำนวน ๗ คน

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ประเภท	จำนวน (คน/อัตรา)				
			นักเรียน	ผอ.ศพด.	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๑	อบต.น้ำพุ	จัดตั้งเอง	๘๘	๑	๓	๒	๓
รวม			๘๘	๑	๓	๒	๓

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๒. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน) กำหนดเพิ่ม
๓. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑ (เงินอุดหนุน)
๔. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๒ (เงินอุดหนุน)
๕. ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๔๕ (เงินอุดหนุน)
๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา



กรอบอัตราปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๘ = ๑ คน)

พนักงานครู อบต. (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๔๑ = ๓ คน)

๒. ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๒

๓. ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑

๔. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๖๕

พนักงานจ้าง

๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๐ = ๑ คน)

๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๓ = ๑ คน)

๗. ผู้ดูแลเด็ก (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๐๗ = ๓ คน)

ตำแหน่งข้าราชการครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุน เงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งพนักงานจ้าง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๑ อัตรา , ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา และ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา ใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)

- เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนด ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑.๑๐ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๐ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑.๐๘ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๘ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๕๓ = ๑	ว่าง
	คนงานทั่วไป	พจน. ทั่วไป	๑	คนงาน	๑.๐๒ = ๑	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑
๒. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๕๓ = ๑ คน)
๒. คนงาน (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๐๒ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

## (๓) กองคลัง (๐๔)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตามโครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	} ๒.๕๕ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๑ = ๑ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๔ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	} ๔.๐๓ = ๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		มีนครอง
	-	พนจ. ทั่วไป	-	คนงาน		กำหนดเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. คนงาน (กำหนดเพิ่ม)

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๕ = ๑ คน)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ = ๑ คน)

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๙ = ๑ คน) วิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ งานสำรวจและรวบรวมข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง งานจัดทำทะเบียนคุมภาษีต่างๆ งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ งานติดตามและเร่งรัดลูกหนี้ภาษี งานจัดทำป้ายประกาศประชาสัมพันธ์

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัสดุและทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	} ๒.๒๕ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๔ = ๑ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๑ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

(๔) กองช่าง (๐๕)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองช่าง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การโยธา	-	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	-	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	กำหนดเพิ่ม
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๓๔ = ๒	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พจน. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๔๗ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๑๓ = ๑	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พจน.ทั่วไป	๑	คนงาน	๑.๐๔ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการโยธา มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. คนงาน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๓๔ = ๒ คน)ว่างเต็ม
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๗ = ๑ คน)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๓ = ๑ คน)
๔. คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๔ = ๑ คน)

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สาธารณูปโภค	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนจ.ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑.๑๒ = ๑	มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป	๑	คนงาน	๑.๑๕ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณูปโภค มีพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒. คนงาน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ = ๑ คน)
๒. คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๕ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ	๑.๕๐ = ๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์: งานตรวจสอบภายใน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๐ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม(๒)
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	+๑	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๗. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๕	๔๗	๔๗	๔๗	+๒	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	+๑	-	-	
๓	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๕	๔๗	๔๗	๔๗	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อ - สกุล/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ค.ค. ๖๕ หักลด ค่าตอบแทน) (เงินประจำตำแหน่ง/ ๑๕,๐๐๐ x ๒)	จำนวน หักลด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลึงคม เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๑	นายประเสริฐ จันทบูรณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘,๙๓๐ (๗,๐๐๐ x ๒)	๑	๗๐๗,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๕๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๗๖๕,๙๖๐
	<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>																			
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๒	นางอรภาวที ทิศชินธ์ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗,๔๑๐ ๓,๕๐๐	๑	๔๙๐,๙๒๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๕๐๘,๒๔๐	๕๓๘,๖๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๓๒,๘๐๐	๙
	<b>พนักงานเจ้าหน้าที่</b>																			
๓	นางสาววิภา สุวิมลชัย นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชผ.	๓๑,๘๘๐	๑	๓๕๒,๕๕๖๐		๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๖๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๐๙,๖๔๐	
	<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>																			
๔	นางสาวเมธีรัตน์ โตคำ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๗,๕๗๐	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๓๓,๗๖๐	
	<b>งานนิติการ</b>																			
๕	นางสาวอติญา รอดทองแก้ว นิติกร	ปก./ชผ.	๒๔,๙๗๐	๑	๒๙๙,๖๔๐		๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๓,๓๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓๓,๓๖๐	
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>																			
๖	นางสาววรรณมา เพชรนันท์ นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชผ.	๓๓,๕๖๐	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๔๒,๓๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ค.ค. ๖๕ เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ท้องคน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				
								จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๗
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๗	นายปิยะพงษ์ สุวรรณชาติ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสุรภาพ	ป.อ./ช.ก.	๑๙,๘๐๐	๑	๒๓๗,๖๐๐							
๘	นางสาวปิยาณีย์ เชื้อแดง เจ้าพนักงานสุรภาพ	ป.ง./ช.ข.	๑๖,๑๙๐	๑	๑๙๔,๒๘๐							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางกฤติยาภรณ์ ไชยเสน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรภาพ	-	๑๕,๙๒๐	๑	๑๙๑,๐๔๐							
๑๐	นายจรงค์ศักดิ์ น่วมเพ็ชร พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	๑	๑๒๒,๘๐๐							
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	น.ส.ปิยะฉัตร นมะระ คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐							
๑๒	นายวิญญู รักษาติ คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐							
๑๓	ว่าง คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐							
๑๔	นายมานี เนียมมุสิก ภารโรง	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐							
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๑๕	ว่าง เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๔,๘๒๕	๑	๒๕๗,๙๐๐							
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	ว่าง คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐							





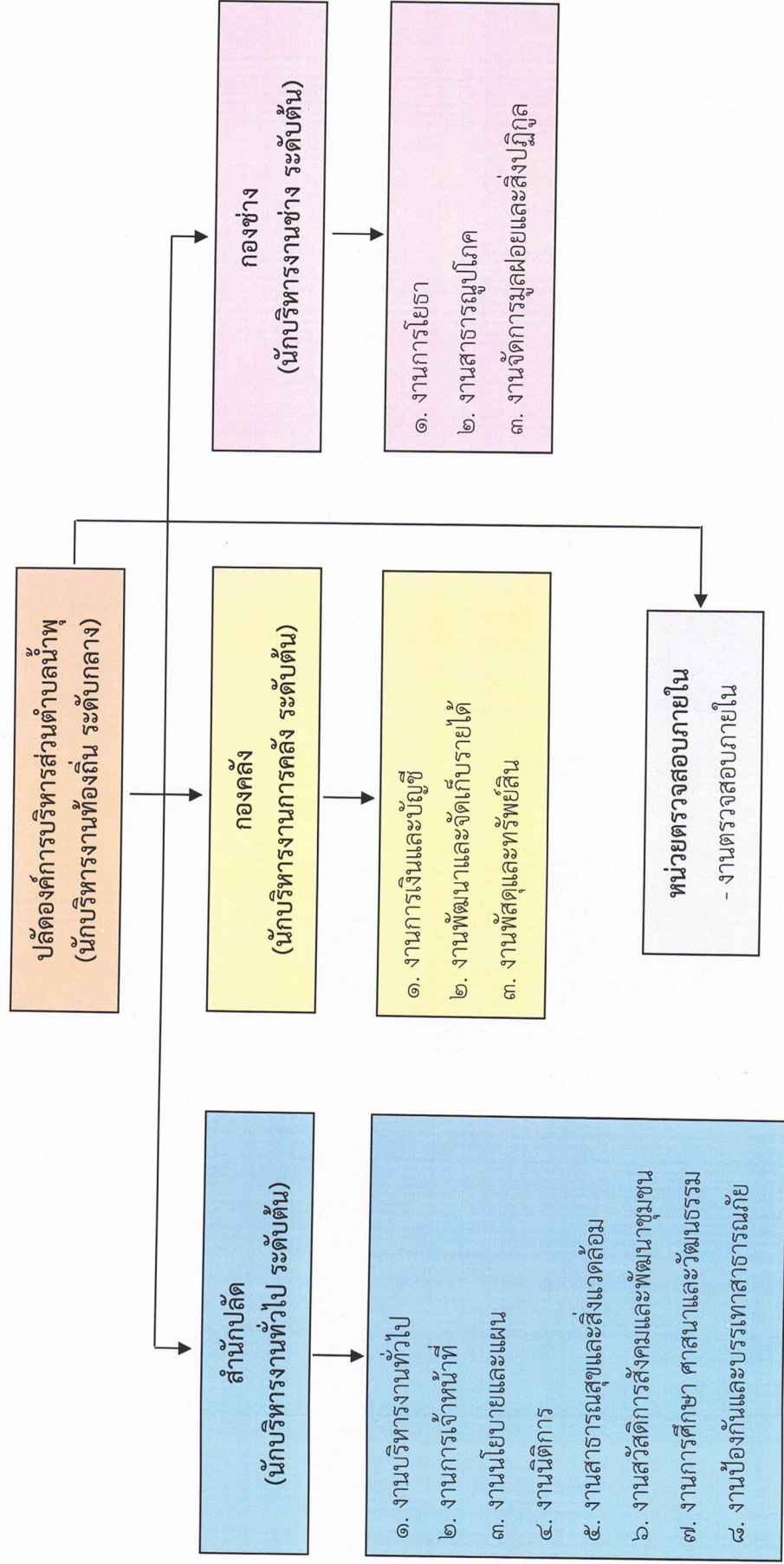
ที่	ชื่อ - สกุล/ สถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ค.ค. ๖๕ (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน พัสดุ (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรง			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม (+) / ลด (-)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	กองช่าง (๐๕)																
	พนักงานสวนตำบล																
๔	นายอำนาจ ส้าวงศ์ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑,๘๘๐ ๓,๕๐๐	๑	๔๒๔,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐		๑	๑	๑							
	งานก่อสร้าง																
๕	วิจิตรโรธยา	ป.ด./ชก.		๑				๑	๑	๑							
๖	นางช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๔,๘๒๕	๑	๒๙๗,๙๐๐			๑	๑	๑							กำหนดเพิ่ม
๗	นางช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๔,๘๒๕	๑	๒๙๗,๙๐๐			๑	๑	๑							ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๘	นายเฉลิมเกียรติ ทองสุข ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๗๑๐	๑	๑๔๐,๕๒๐			๑	๑	๑							
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๙	นายธีรวัชร หนูดี คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑							
	งานสาธารณูปโภค																
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๐	นายภาณุวัฒน์ บุญคง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓,๖๒๙	๑	๑๖๓,๕๔๘			๑	๑	๑							
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๑	นายภิตติศักดิ์ รักปาน คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑							



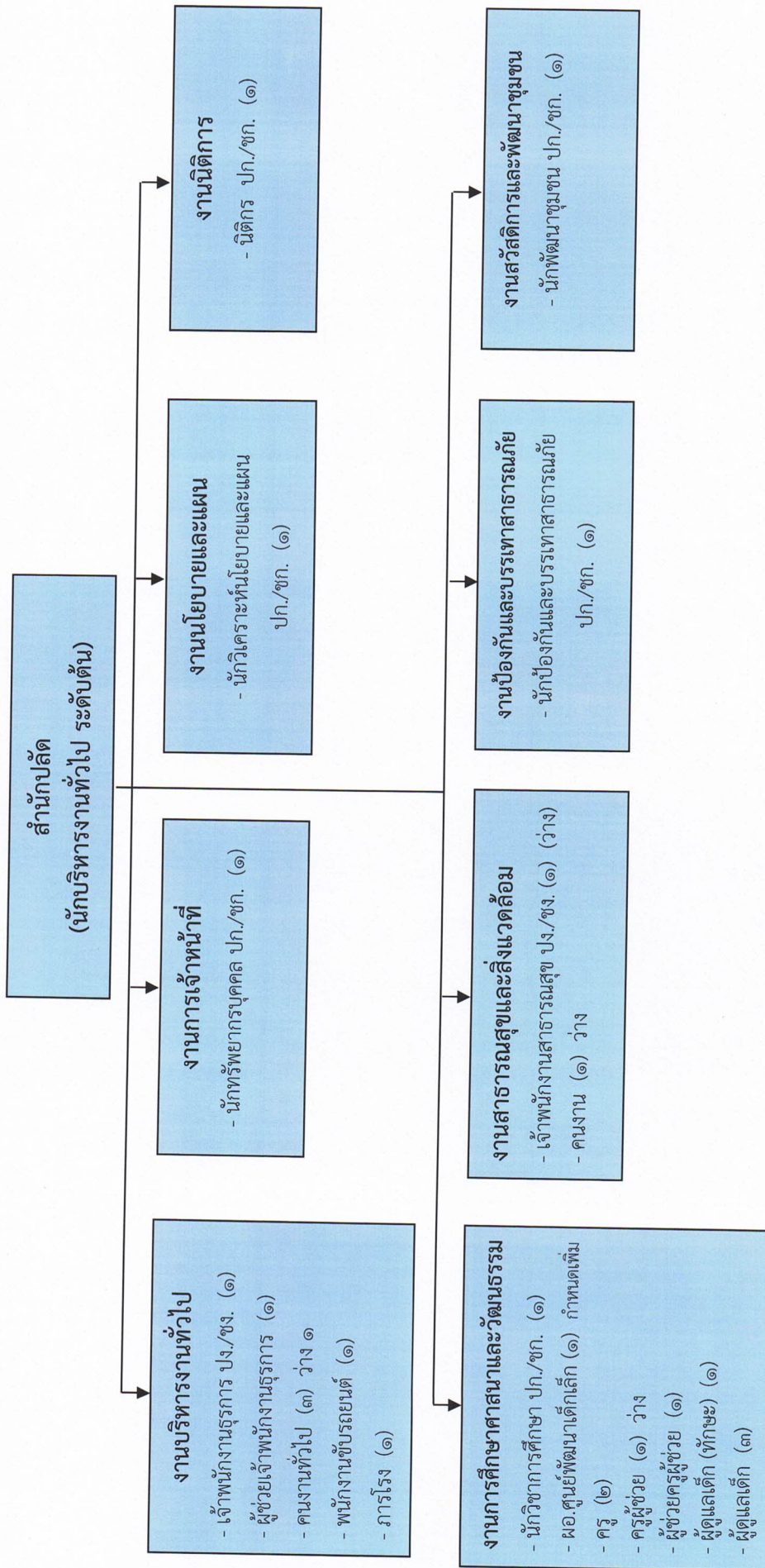
ที่	ชื่อ - สกุล/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ค.ศ. ๖๕ (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน หักลด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ฐานฐานกร																				
๔๒	น.ส.อาทิตย์ ไทยเสน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐		๑	๑					๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐		
	งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล																				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๓	นายจุฑาวิ พัฒนนิม พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๒,๐๗๔	๑	๑	๒๖๔,๘๘๘		๑	๑					๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐		๒๗๕,๔๖๘	๒๗๖,๖๐๘	๒๗๖,๖๐๘		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๔	ว่าง	-	๙,๐๐๐	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑								๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง	
	คนงานประจำรถขยะ																				
๔๕	นายศราวุฒิ เกิดนุ้ย คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑								๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๖	นายคุณวุฒิ กองกุล คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑								๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	หน่วยตรวจรถสอบภายใน (๑๒)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๔๗	นางสาวกสิรินทร์ แสงเสน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๒/๓๓.	๑๘,๘๕๐	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑					๗,๖๘๐	๗,๘๐๐		๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๘๘๐	๒๓๓,๘๘๐		
๔๘	รวม			๔๘	๓๘	๑,๐๐๑,๙๖๔		๔๗	๔๗	+	๒			๖๒๔,๘๔๐	๖๒๔,๘๔๐		๙๖๔,๑๒๖	๙๖๔,๑๒๖	๙๖๔,๑๒๖		
๔๙	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕																				
๕๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
๕๑	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี					๓๒,๔๖๗,๐๐๐															
๕๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

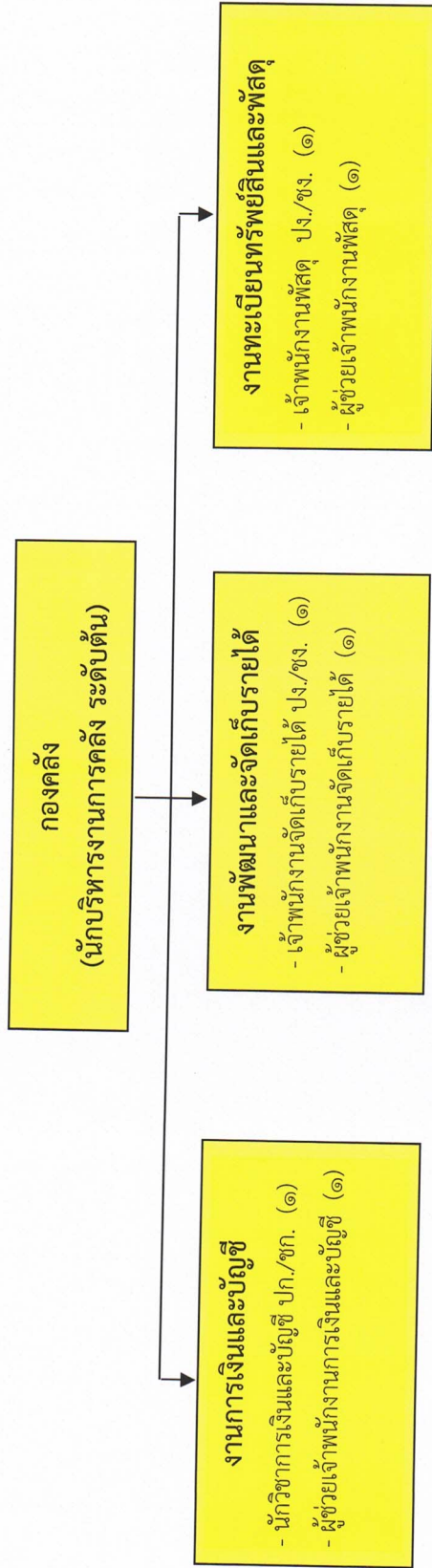


## โครงสร้างของสำนักปลัด



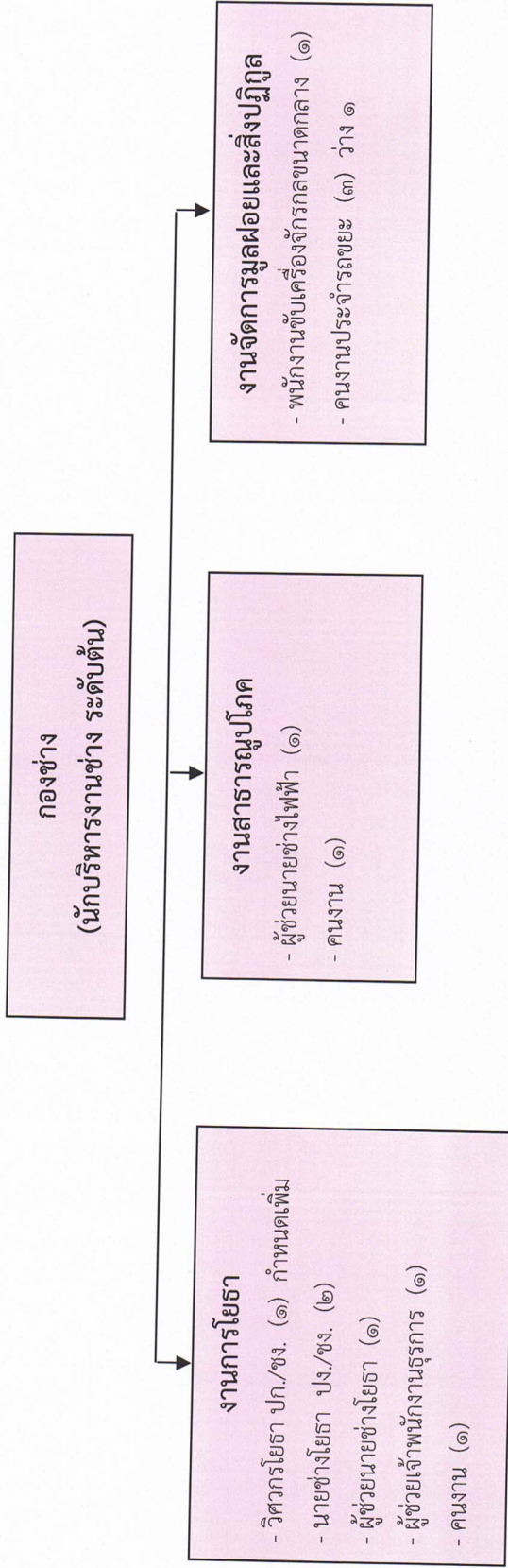
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)											พนักงานครู อุปต.		รวม ทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ครูผู้ช่วย	ครู		
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	๑	๒				
จำนวน	-	-	๑	-	๔	๒	-	๑	-	-	๒	-	๒	๖	๒๐

## โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)											พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม ทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู อบต.		สุกจ้าง ประจำ							
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๗

## โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ลูกจ้างประจำ	รวมผู้ทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	รวม							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ท่วไป									ท่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๔	๑	๔	๙



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
	พนักงานส่วนตำบล										
๑	นายประเสริฐ จันทบูรณ์ (นิติศาสตร์)	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๗๐ X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
ส่วนปลัด อบต. (๑๑)											
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
	พนักงานส่วนตำบล										
๒	นางอรุณวาทิ ทิศจันทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
	งานบริหารเจ้าหน้าที่										
๓	นางสาววิภา กรวิมลชัย (รัฐประศาสนศาสตร์)	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
	งานนโยบายและแผน										
๔	นางสาวณิรัตน์ โตกำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
	งานนิติการ										
๕	นางสาวอติญา รอดทองแก้ว	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ขก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X๑๒)	-	-	๓๕๓,๖๔๐
	งานสวัสดิการและพัสดุชุมชน										
๖	นางสาววรรณ เพชรนันท์ (สถิติ)	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>											
๗	นางอักษราภักดิ์ อิมพจักร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ขก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ</b>											
๘	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	๐ (เงินอุดหนุน)
๙	นางปภาวดี อินทร์จงจิตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู (ศป.๑)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู (ศป.๑)	-	๒๘๕,๓๒๔ (๒๓,๗๗๗ x๑๒)	-	-	๒๘๕,๓๒๔ (เงินอุดหนุน)
๑๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๒	ครู (ศป.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๒	ครู	-	๓๕๒,๕๒๔ (๒๙,๓๗๗ x๑๒)	-	-	๓๕๒,๕๒๔ (เงินอุดหนุน)
๑๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๖๕	ครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>											
๑๒	นายปิยะพงษ์ สุวรรณชาติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสำหรับนักบริหาร)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ขก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>											
๑๓	นางสาวปิยะณีย์ เทื่อดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
	<b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>											
๑๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ขง.	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>											
๑๕	นางกัญติภรณ์ ไชยเสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๐๔๐ (๑๕,๙๒๐ x๑๒)	-	-	๑๙๓,๐๔๐
๑๖	นายจรงค์ศักดิ์ นวมเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
		<b>งานบริหารศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>										
๑๗	นางสาวขวัญฤทัย เพ็ชระ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒๐๒,๘๑๒ (๑๖,๙๐๑ x๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๑๒	
๑๘	นางสาวกมลลักษณ์ แดงเพชร	ครุศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาและการแนะแนว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๒๐ x๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>											
๑๙	นางสาวปิยะฉัตร นมะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายวิญญู รักชาติ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายภรณ์ เนียมมุสิก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		<b>งานบริหารศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>										
		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๒๓	นางผกามาศ ทองสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นางสาวอติศรา รียาพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นางสาวมูลิน อูปลา	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		<b>งานบริหารแผนและสิ่งแวดล้อม</b>										
๒๖	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๗	นางงพวงทิพย์ สุวรรณศิลป์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๘	นายสุภาวดี หนูสุข	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๙	นางสาวอชิรี หนูแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐ x๑๒)	-	-	๖๖๐,๓๒๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๓๐	นางสาวทิพรรม ย่องแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการเงินและบัญชี											
๓๑	นางสาวศรยา ภูเขียว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๙,๘๖๐ (๑๔,๑๕๕ x๑๒)	-	-	๑๖๙,๘๖๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๓๒	นางสาวกัทริศยา ไททอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๑,๖๒๘ (๑๓,๔๖๙ x๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๒๘
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๓๓	นางสาวเบญจวรรณ พัฒน์ขาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๓,๙๒๐ (๑๓,๖๖๐ x๑๒)	-	-	๑๖๓,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๓๔	นายอำนาจ ส้าอาจค์ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๑,๘๘๐ x๑.๒)	-	๔๒,๕๖๐
๓๕	กัทนเดเพิ่ม	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๒ (๒๕,๖๑๐ x๑.๒)	-	๓๕,๕๓๒
๓๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘,๗๙๐ (๒๕,๘๒๕ x๑.๒)	-	๒๘,๗๙๐
๓๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘,๗๙๐ (๒๕,๘๒๕ x๑.๒)	-	๒๘,๗๙๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นายเฉลิมเกียรติ ทองสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๕๒๐ (๑๑,๗๑๐ x๑.๒)	-	๑๕๐,๕๒๐
๓๙	นางสาวกัญญา ไทยสม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐ x๑.๒)	-	๑๕๐,๐๐๐
๔๐	นายภาณุวัฒน์ บุญคง (ไฟฟ้ากำลัง)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๓,๕๕๘ (๑๓,๖๒๙ x๑.๒)	-	๑๖๓,๕๕๘
๔๑	นางกัญญาพัชร พัฒนนิม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๖๕,๘๘๘ (๒๒,๐๗๔ x๑.๒)	-	๒๖๕,๘๘๘
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นายธีรวัช หนูดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑.๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>งานสาธารณสุขมูลฐาน</b>											
๔๓	นายภคิตติศักดิ์ รักปาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคเครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b>											
๔๔	นายคุณวุฒิ กองฟู	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	นายสราวุฒิ เกิดนัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>												
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๔๗	นางสาวเกศรินทร์ แสงเสน (การบัญชี)	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๘๐ x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง ไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาวិธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นประกอบด้วย

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

๓. การศึกษา หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค

๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ สร้างเสริมทักษะ และทัศนคติ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

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

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

(ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖)