



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายณัฏกิจ โพธิ์พันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

กรกฎาคม ๒๕๖๙

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. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการหรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 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 และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ประกอบกับ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง โดยคาดว่าจะในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) 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. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่ ๑๒๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) 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 เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ การกำหนดกรอบ การยุบเลิก และการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๙.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๓.๙.๒ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙.๓ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

(Benchamarking)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

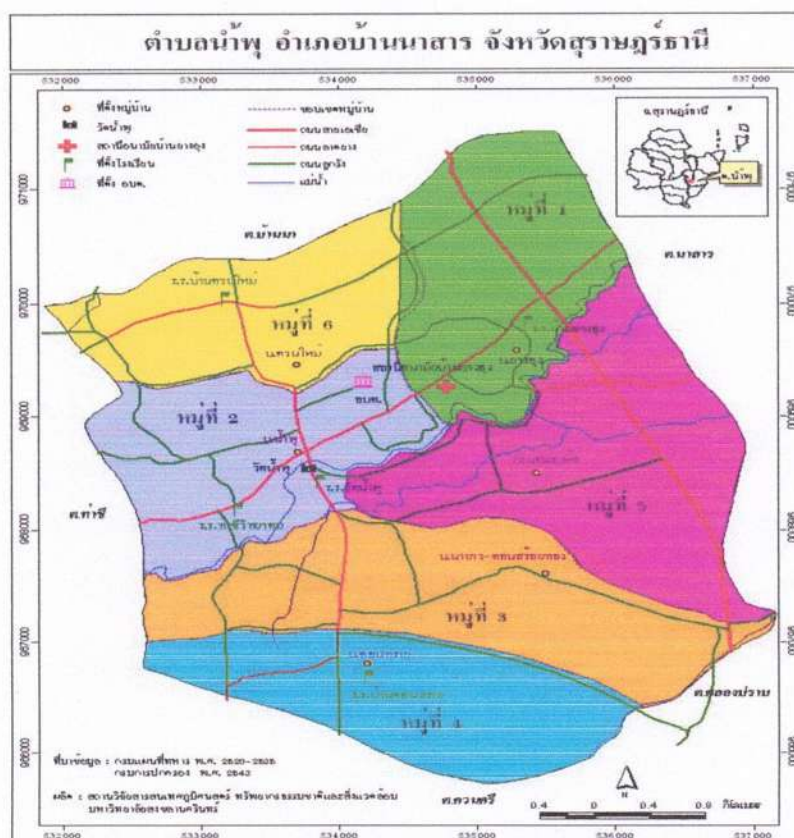
๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

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 บ้านหนองด้อ
- 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 และฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำตมน้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นลักษณะดินเหนียวและดินร่วน

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแม่น้ำลำคลองฉวางไหลผ่านหมู่ที่ ๑ , ๒ , ๓ , ๕ สามารถนำน้ำมาใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตรและในแต่ละหมู่บ้านมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านยางอุง มีห้วยทรายขาว ห้วยหมาก ห้วยด้วน ห้วยแข้ง หนองนามะพร้าว อุ้เหมือง
 - หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำพุ มีห้วยโหมหงส์ นาแม่ น้ำ ห้วยคลองเมือง หนองแม่แจ หนองน้ำตาย ปากสระ
 - หมู่ที่ ๓ บ้านนายาว - ดอนสร้อยทอง มีห้วยคลองเมือง ห้วยเปือก คลองนกไข่
 - หมู่ที่ ๔ บ้านดอนทราย มีคลองหนองเหล็ก หนองชุมแสง หนองปากคอก สระหน้าบ คลองนกไข่
 - หมู่ที่ ๕ บ้านหนองต้อ มีคลองนกไข่ ห้วยปากปูน
 - หมู่ที่ ๖ บ้านควนใหม่ มีห้วยพุกง 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 ๕,๖๗๔ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๘๒ คน หญิง ๒,๘๙๒ คน สรุปได้ตามตารางดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านยางอุง	๖๖๘	๖๙๙	๑,๓๖๗	๕๔๕
๒	บ้านน้ำพุ	๕๐๕	๕๓๕	๑,๐๔๐	๕๒๖
๓	บ้านนายาว-ดอนสร้อยทอง	๓๑๑	๓๓๓	๖๔๔	๒๑๙
๔	บ้านดอนทราย	๒๖๘	๒๘๓	๕๕๑	๑๕๓
๕	บ้านหนองต้อ	๓๒๘	๓๕๘	๖๘๖	๒๙๙
๖	บ้านควนใหม่	๗๐๒	๖๘๔	๑,๓๘๖	๔๐๘
รวม		๒,๗๘๒	๒,๘๙๒	๕,๖๗๔	๒,๑๕๐

(ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙)

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 มีการจัดกิจกรรมร่วมมือกับบรรณรักษ์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ 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/อำนวยความสะดวกการทำบัตรผู้พิการ
๔. สนับสนุนการจัดงานกิจกรรมวันเด็กและการอบรมศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุและการอบรมศึกษาดูงานของ อสม.ตำบลน้ำพุ

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

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

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐% ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้ง ไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ

๕.๓ การประปา

การประปาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทั้ง ๖ หมู่บ้าน สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐% และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหา คือ 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
- ก้าวหน้าโพสเซอร์วิส (ม.๒)	จำนวน	๑	แห่ง
- น้ำพุเคาน์เตอร์เซอร์วิส (บ้านน้องกังฟู)	จำนวน	๑	แห่ง
- แฟลชเอ็กเพรส	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
- งานประเพณีสงกรานต์และกราบไหว้พ่อตานด่วน
- งานประเพณีวันลอยกระทง
- งานประเพณีเดือนสิบ

แผนพัฒนาภาคใต้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวของภาคใต้ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาคและสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยวการพัฒนาเขตอุตสาหกรรมและการเชื่อมโยงการค้าโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ปันฟู 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

“ ตำบลน้ำพุเป็นศูนย์กลางการกระจายผลไม้นในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ประชาชนมีความสามัคคี มีคุณธรรมสู่สังคมสุขภาวะ ”

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 การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพพหุวัฒนธรรมแม่และเด็ก
- ๒.๘ การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

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

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มตลาดขายผลไม้จะนาสารริมฝั่งถนนเอเชียให้สะดวกและปลอดภัย

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 การอนุรักษ์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๕.๓ การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๖. ด้านการพัฒนาาศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ การดูแลรักษาอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๖.๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๗. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

๕. การกิจ 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 เส้นทางสัญจร 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 การเผยแพร่ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน 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 และรถบรรทุกขยะแบบบอเนกประสงค์ 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 เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี 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 ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

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

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

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

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ (๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสนใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ (๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลา ทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ	(๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้งเนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ การผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินหากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัยอาชญากรรมเนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งประชาชนขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหาอุปสรรคหรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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 แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานทำงบทดลองประจำปี 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 ๔๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่บางภารกิจ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังในรายการต่างๆ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การจัดทำ แผนอัตรากำลังสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อ รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำพุต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณและภารกิจ ใกล้เคียง ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)
๑	อบต.น้ำพุ	๔	๔๐,๙๖๓,๔๐๐	๒๓	๒๔	๔๗
๒	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	๔	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๔	๑๕	๓๙
๓	อบต.ควนสุบรรณ	๔	๔๑,๘๖๗,๑๔๔	๒๖	๑๖	๔๒
๔	อบต.ลำพูน	๔	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๒๖	๔๕

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการขยะ	กองช่าง	* <u>งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u> เนื่องจาก อบต.น้ำพุ มีรถเก็บขนขยะ มูลฝอย จำนวน ๑ คัน ทำให้ไม่ เพียงพอต่อการเก็บขยะมูลฝอย 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. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด	* <u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) ๒. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) ๓. ครู (๓) (ว่าง ๑ ครูผู้ช่วย) ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผช.ครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔)
๔.ปัญหาด้านสังคม และ เศรษฐกิจ	๑. ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาด้านสังคม ๒. ยุทธศาสตร์การ 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	<u>*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <u>*งานสาธารณูปโภค</u> -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) -คนงาน (๑)
๖.ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	<u>*งานการโยธา</u> -วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒) (ว่าง ๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) -คนงาน (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จำนวน ๔๗ 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 ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๗	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
			- ผู้มีทักษะ จำนวน ๕ อัตรา ๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔)
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. พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดกลาง (๑)
รวม		๑๔	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๕	- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ๑. ภารโรง (๑) ๒. คนงาน (๔)
๒	กองช่าง	๕	- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ๑. คนงาน (๒) ๒. คนงานประจำรถขยะ (๓)
รวม		๑๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) มีทิศทางการกำหนดรวม ๔๗ อัตรา ดังนี้

อัตรากำลังที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จำนวน ๔๗ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๙ อัตรา
(๒) พนักงานครู	จำนวน ๔ อัตรา (เงินอุดหนุน)
(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๔ อัตรา
(๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๐ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ก็อาจจะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป 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 งานทำงบทดลองประจำปี 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 ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น **๓ งานหลัก** ดังนี้

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

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

- (๑) งานตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการจะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะต้องเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 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	๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 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	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ จำนวน ๔๗ 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 กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ประเภทสามัญกรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
บริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒.๗๗ = ๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป	๑	คนงาน		ว่าง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๔๖ = ๑	มีนครอง
	การโรง	พนจ.ทั่วไป	๑	การโรง	๑.๓๖ = ๑	มีนครอง
	คนงาน	พนจ.ทั่วไป	๒	คนงาน	๒.๒๕ = ๒	มีนครอง

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. การโรง
๕. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

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

งานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๗๗ = ๓ คน)

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

งานบริหารทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๕ = ๑ คน) มีรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๒ คัน หมายเลขทะเบียน กง ๑๕๑๘ สุราษฎร์ธานี และ ขต ๓๔๘๐ สุราษฎร์ธานี
๒. การโรง จำนวน ๑ อัตรา (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน)
๓. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๒.๒๕ = ๒ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑.๓๒ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นโยบายและ แผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ	๑.๔๒ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๒ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นิติการ	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกรชำนาญการ	๑.๑๑ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานนิติการ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๑ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) 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	๑.๓๖ = ๑	ว่าง
	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สรรหาเมื่อได้รับงบประมาณ)	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ว่าง
	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สด.)	(สายการสอน)	๒	ครู	๓.๑๑ = ๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ครูผู้ช่วย (ตำแหน่งจัดสรรจาก สด.)	(สายการสอน)	๑	ครูผู้ช่วย		ว่าง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐.๘๙ = ๑	มีนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนจ. ตามภารกิจ	๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓.๗๓ = ๔	มีนครอง

จำนวนพนักงานครู อบต. และนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ (ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔)
จำนวนนักเรียน ๗๕ คน พนักงานครู/พนักงานจ้าง (มีนครอง) จำนวน ๗ คน

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ประเภท	จำนวน (คน/อัตรา)			
			นักเรียน	ผอ.ศพด.	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
๑	อบต.น้ำพุ	จัดตั้งเอง	๗๕	๑	๓	๕
รวม			๗๕	๑	๓	๕

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๒. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)
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 ๔ อัตรา

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

๑. นักวิชาการศึกษานานาชาติ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน)

พนักงานครู อบต. (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๑ = ๓ คน)

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

๓. ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑

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

พนักงานจ้าง

๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๘๙ = ๑ คน)

๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๗๓ = ๔ คน)

ตำแหน่งข้าราชการครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุน เงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน ๓ อัตรา

ตำแหน่งพนักงานจ้าง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๑ อัตรา , ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๔ อัตรา ใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)

- เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑.๑๓ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๓ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) 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	๑.๑๘ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนา ชุมชนปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๘ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) 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	๑.๕๕ = ๒	มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ. ทั่วไป	๑	คนงาน		มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง , พนักงานจ้าง ทั่วไป 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

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๕๕ = ๒ คน

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๒. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ ยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) 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 ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑.๔๔ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๑๓ = ๑	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 ๑.๔๔ = ๑ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๓ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑.๐๕ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๑๙ = ๑	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

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

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๕ = ๑ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัสดุและทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑.๑๑ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑.๑๔ = ๑	ว่าง

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 ๑.๑๑ = ๑ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๔ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งการระคำใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ต่อไป

(๔) กองช่าง (๐๕)

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

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

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การโยธา	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	๑.๒๑ = ๑	มีคนครอง
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๑๐ = ๒	ว่าง ๑
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๒๙ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๓๙ = ๑	มีคนครอง
	คนงาน	พนจ.ทั่วไป	๑	คนงาน	๑.๑๔ = ๑	มีคนครอง

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

๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑
๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๓. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. คนงาน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑ คน)
๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๐ = ๒ คน) ว่างเดิม ๑
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๙ = ๑ คน)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๙ = ๑ คน)
๕. คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๔ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สาธารณูปโภค	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนจ. ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑.๓๓ = 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 ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ = ๑ คน)
๒. คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๖ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) 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	๑.๐๒ = 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 ๑.๐๒ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
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	-	-	-	ว่าง
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
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)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	ว่าง
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
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	-	-	-	ว่าง ๑
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	
๓	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะใช้				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
							ในระบบเวลา ๓ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	๒๕๗๐	๒๕๗๑						๒๕๗๒
สำนักงานเทศบาลเมืองพิษณุโลก																
๑	นายประเสริฐ จันทบูรณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๖,๗๙๒	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๒๘๐	๔๐,๕๖๐	๔๒,๘๖๐	๘๘๓,๐๗๒ (๕๓,๐๖๖)
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																
	พนักงานส่วนตำบล															(๔๔,๘๘๗)
๒	นางอรธราทิ ทิศชั้น หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๔๔	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๔๔ (๓๘,๖๗๖)
๓	นางสาววรรณ เพชรานันท์ นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ผ	๑	๑	๔๗๖,๑๑๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๗๙๒ (๓๘,๖๗๖)
๔	นายเกียรติศักดิ์ จิตเขียว นิติกร	ป.ก./ช.ผ	๑	๑	๓๓๓,๔๖๘	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๐๘ (๒๗,๗๘๙)
๕	นายปิยะพงษ์ สุวรรณชาติ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ผ/ช.ก	๑	๑	๓๒๗,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๑๐๐	๓๔๗,๖๒๐ (๒๗,๖๘๐)
๖	นางสาวณัฏฐินี โตคำ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ผ/ช.ก	๑	๑	๒๙๗,๗๕๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๖๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๖๓๖ (๒๔,๘๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้						อัตรากำลังคน						การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้			เพิ่ม/ลด			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒													๒๕๗๐		๒๕๗๑
๗	นางสาวเยาวภา สุระภา นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓/ช.ก	๑	๑	๒๙๓,๐๕๒	๐	๑	๑	๑	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๓๑๐,๖๙๒	๓๒๙,๔๑๒	๓๔๙,๒๑๒	(๒๔,๔๒๓)											
๘	ว่าง นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ช.ก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	(๒๙,๖๑๐)											
๙	นางสาวปิยนัย เทียมแก้ว เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/ช.ง	๑	๑	๒๖๑,๙๒๒	๐	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๗๖๐	๒๗๗,๖๔๒	๒๙๔,๓๑๒	๓๑๒,๐๗๒	(๒๑,๘๒๖)											
๑๐	นางสาวเสาวลักษณ์ แย้มแก้ว เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๓/ช.ง	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๔๖๐)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																										
๑๑	นางกฤติยาภรณ์ ไทยแสน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๙,๔๘๐	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๘๐)											
๑๒	นายจตุรศักดิ์ น่วมเพ็ชร พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๖๖,๐๘๐	(๑๒,๒๘๐)											
	พนักงานจ้างทั่วไป																										
๑๓	นายมานี เนียมมุสิก ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)											

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า				อัตราากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
๑๔	ว่าง คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	นางสาวกมลชนก คำทำชี คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	นายวิทยากร แก้วอาร์ตัน คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	นางสาวรัชนีกร ทิพย์สว่าง คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ																			
	พนักงานครู อบต.																			
๑๘	ว่าง ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางปภาวดี อินทร์จิตร ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๕๗,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (๒๙,๗๗๐)
๒๐	นางจันทิมา ติมีศรี ครู	คศ.๒	๑	๑	๔๐๘,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (๓๔,๐๖๐)

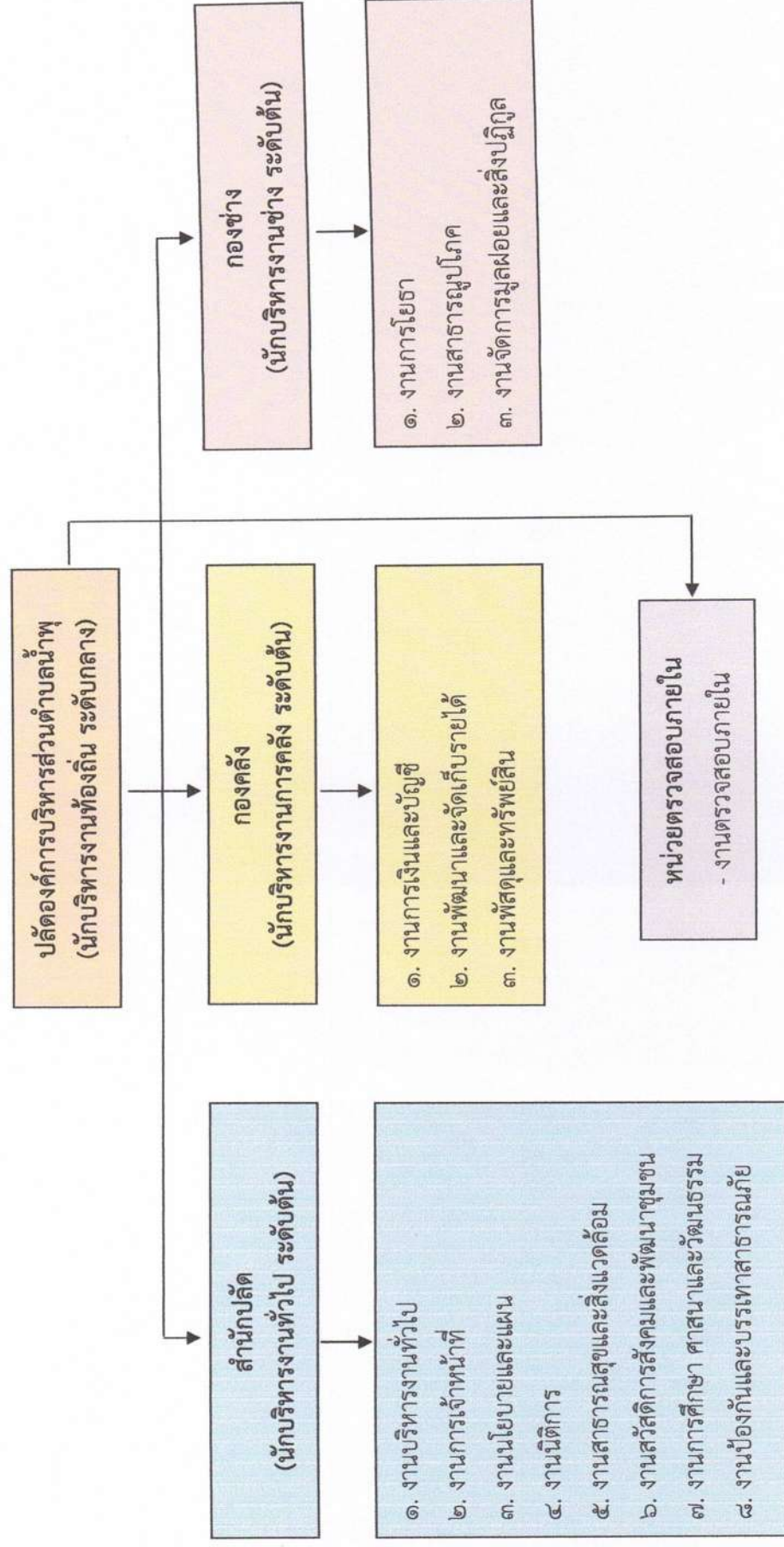
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า				อัตราการถึงคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				
กองคลัง (๐๔)																						
พนักงานส่วนตำบล																						
๒๗	ว่าง	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๒,๘๐๐)				
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารบุคคล)																						
๒๘	นางพวงพรหม โปอินทร์	๑	๑	๔๗๖,๑๑๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๐๖๐	๕๐๔,๗๙๒	๕๓๕,๑๕๒	๕๖๗,๓๑๒	(๓๙,๖๗๖)				
นักวิชาการการเงินและบัญชี																						
๒๙	นางสาวทวิพรรณ ย่องแก้ว เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๒๓๒,๔๘๘	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๕๒๘	๒๖๑,๔๐๘	๒๗๗,๑๒๘	(๑๙,๓๗๕)				
๓๐	นางสาวอริศรี หุญเภาว เจ้านักงานพัสดุ	๑	๑	๒๓๗,๓๑๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๒๕๑,๕๙๒	๒๖๖,๗๑๒	๒๘๑,๗๙๒	(๑๙,๗๗๖)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๑	นางสาวสรวรยา ภูเขียวชาวิทย ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๐๖,๑๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๓๘๐	๒๒๓,๐๒๐	๒๓๒,๐๒๐	(๑๗,๑๗๕)				
๓๒	ว่าง ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๙๖๐)				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา สปีชีงหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗	
๓๓	ว่าง	-	๑	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๘๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ																						
กองช่าง (๐๕)																						
พนักงานส่วนตำบล																						
๓๔	นายอำนาจ สำอางค์ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๓๘๔	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๓๒,๒๒๔	๔๖๑,๙๔๔	๔๖๑,๙๔๔	๔๖๑,๙๔๔	๔๖๑,๙๔๔	(๓๘,๕๓๖)
๓๕	นางสาววิภาวี มนะวิชิต วิศวกรโยธา	ปญ/ชก	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๕๒,๙๖๐	(๑๘,๙๔๐)
๓๖	นายวิระวัฒน์ ทิมชำนาญ นายช่างโยธา (๐๐๑)	ปญ/ชง	๑	๑	๒๐๙,๖๒๘	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๒๘๐	๒๒๒,๒๒๘	๒๓๕,๖๒๘	๒๓๕,๖๒๘	๒๓๕,๖๒๘	๒๓๕,๖๒๘	(๑๗,๔๖๙)
๓๗	ว่าง นายช่างโยธา (๐๐๒)	ปญ/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๘๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๘	นางสาวกิตติยา ไทยเสน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๖,๖๓๐)

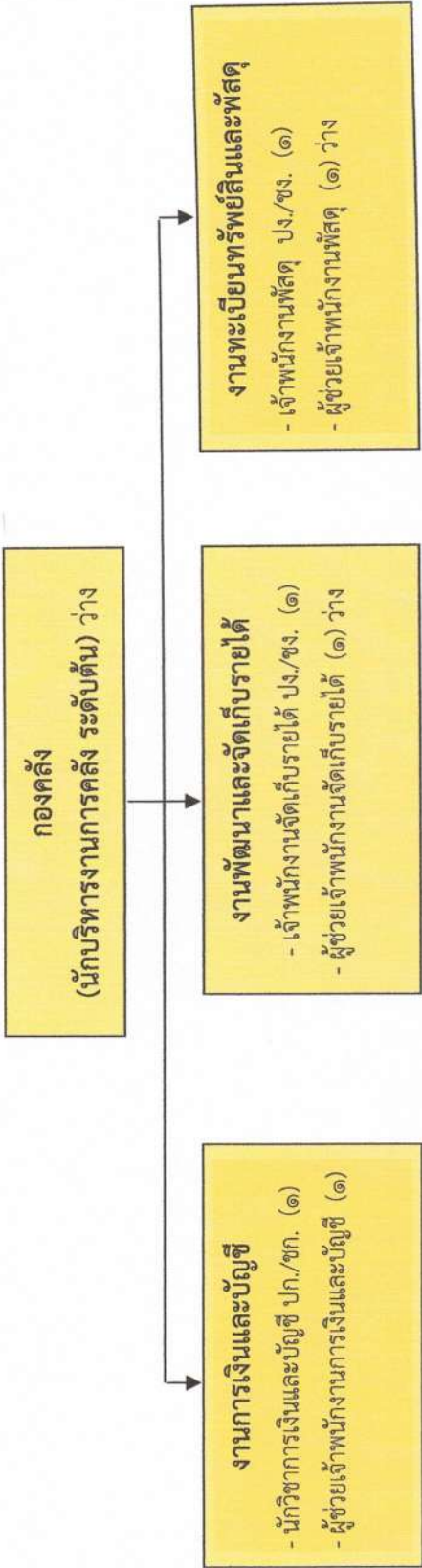
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๙	นายเฉลิมเกียรติ ทองสุข ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๙๑,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	(๑๔,๗๘๐)
๔๐	นายภาณุวัฒน์ บุญคง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	(๑๖,๗๘๐)
๔๑	นายจุฑาภูมิ พัฒนนิม พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๓๐๗,๘๐๘	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๓๓๐,๕๒๘	๓๔๓,๙๖๘	๓๕๗,๙๖๘	(๒๖,๔๔๔)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	นายกิตติศักดิ์ รักพาน คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	นายธีรวัธ หนูดี คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	นายสราวุธ เกิดน้อย คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	ว่าง คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	นายเสมอพงศ์ รัตนศษ คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

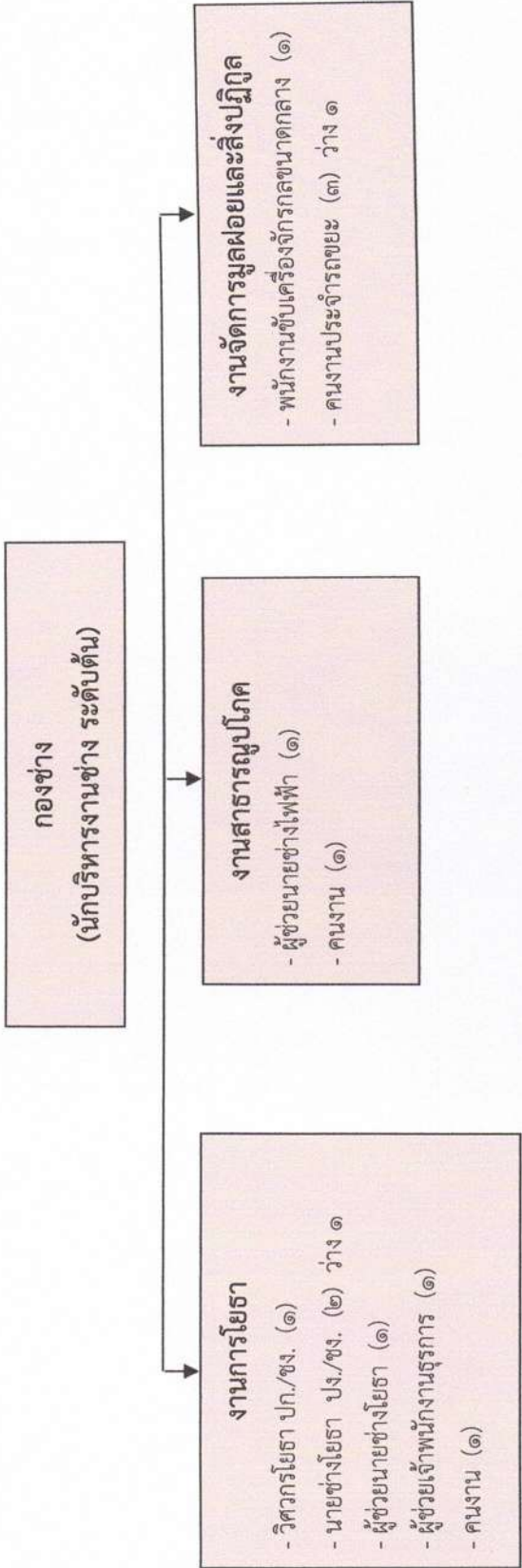


โครงสร้างของกองคลัง



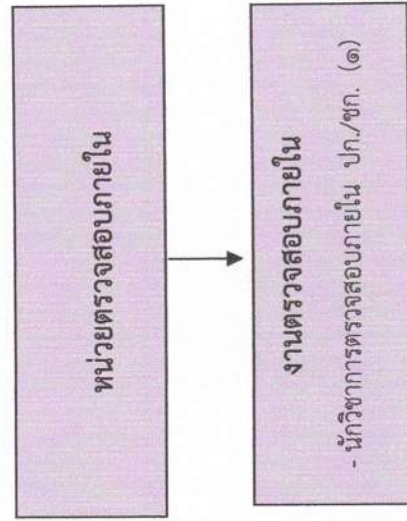
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ช่วย	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๕	

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง		รวม ทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ครูผู้ช่วย	ครู		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)		เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)
พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายประเสริฐ จันทบุรณ์	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓๖,๗๙๒ (๕๓,๐๖๖ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๐๔,๗๙๒
สำนักปลัด อบต.											
พนักงานส่วนตำบล											
๒	นางอรรณา ทิพย์จันทร์	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๔๔ (๔๔,๘๘๗ x ๑๒)	-	๕๘๐,๖๔๔
๓	นางสาววรรณ เพชรานันท์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) (สถิติ)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชม	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชม	๔๗๖,๑๑๒ (๓๙,๖๗๖ x ๑๒)	-	๔๗๖,๑๑๒
๔	นายเกียรติศักดิ์ จิตเขียว	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชม	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชม	๓๓๓,๔๖๘ (๒๗,๗๘๗ x ๑๒)	-	๓๓๓,๔๖๘
๕	นายปิยะพงษ์ สุวรรณชาติ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) (การจัดการสำหรับนักบริหาร)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปม/ชก	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปม/ชก	๓๒๗,๕๔๐ (๒๗,๒๕๕ x ๑๒)	-	๓๒๗,๕๔๐
๖	นางสาวณัฏฐินี โตแก้ว	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปม/ชก	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปม/ชก	๒๙๗,๗๕๖ (๒๔,๘๑๓ x ๑๒)	-	๒๙๗,๗๕๖
๗	นางสาวเยาวภา สุระภา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปม/ชก	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปม/ชก	๒๙๓,๐๕๒ (๒๔,๔๒๑ x ๑๒)	-	๒๙๓,๐๕๒

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)		
๘	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๙	นางสาวปิยณีย์ เทื่อแดง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การบริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๖๑,๙๑๒ (๒๑,๘๒๖x๑๒)	-	-	๒๖๑,๙๑๒	
๑๐	นางสาวเสาวลักษณ์ แยมแก้ว	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นางกฤติยาภรณ์ ไทยแสน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐	
๑๒	นายจรัสศักดิ์ น่วมเพ็ชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	นายมานี เนียมมุสิก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)		
๑๕	นางสาวกมลชนก คำท้าวชี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การโรงแรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายวิทยากร แก้วอาร์ตัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นางสาวรัชนีกร ทิพย์สว่าง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	๐ (เงินอุดหนุน)	
๑๙	นางนภาพรดี อินทร์จงจิตร	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต) (การศึกษานปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู (คศ.๒)	-	๓๕๗,๒๔๐ (๒๙,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)	
๒๐	นางจันทิมา ติมีศรี	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๒	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๒	ครู (คศ.๒)	-	๔๐๘,๗๒๐ (๓๔,๐๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๐,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)	
๒๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๖๕	ครูผู้ช่วย	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๖๕	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	๓๔๒,๓๖๐ (เงินอุดหนุน)	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๒	นางสาวขวัญฤทัย เพ็ชร	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๕๗,๘๙๒ (๒๑,๔๕๑x๑๒)	-	๒๕๗,๘๙๒
๒๓	นางสาวนงลักษณ์ แดงเพชร	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต) (จิตวิทยาและการแนะแนว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	๑๕๔,๕๖๐
๒๔	นางสาวมุขลินี อุบล	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต) (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๘๐x๑๒)	-	๑๔๑,๓๖๐
๒๕	นางผกมาส ทองสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	๑๔๒,๐๘๐
๒๖	นางสาวอติศรา รียาพันธ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๘๐x๑๒)	-	๑๔๑,๓๖๐
กองคลัง										
พนักงานส่วนตำบล										
๒๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-
๒๘	นางพวงพรรณ ไบเอรินทร์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (การบัญชี)	ปก/ชก	นักวิชาการเงินและบัญชี (การบัญชี)	ปก/ชก	๔๗๖,๑๑๒ (๓๙,๖๗๖x๑๒)	-	๔๗๖,๑๑๒

๒๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๘	นางพวงพรรณ ไบเอรินทร์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (การบัญชี)	ปก/ชก	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (การบัญชี)	ปก/ชก	๔๗๖,๑๑๒ (๓๙,๖๗๖x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๑๒

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๒๙	นางสาวพิพวรรณ ย่องแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ปง/ขง	๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ปง/ขง	๒๓๒,๔๘๘ (๑๙,๓๗๕x๑๒)	-	-	๒๓๒,๔๘๘
๓๐	นางสาวอติศรี หนูแย้ว	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง/ขง	๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง/ขง	๒๓๗,๓๑๒ (๑๙,๗๗๖x๑๒)	-	-	๒๓๗,๓๑๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นางสาวสรรยา ภูเขียววิทย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๑๐๐ (๑๗,๑๗๕x๑๒)	-	-	๒๐๖,๑๐๐
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๔	นายอำนาจ สำอางค์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๖,๓๘๔ (๓๘,๕๓๒ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๘,๓๘๔

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๓๕	นางสาววิภาวี มนะวิชิต	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต) (วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.๒/ชก	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.๒/ชก	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๓๖	นายวิระวัฒน์ ทิมชำนาญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ชง	๒๐๙,๖๒๘ (๑๗,๔๖๙ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๒๘
๓๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.๒/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.๒/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางสาวอาทิตย์ยา ไทยเสน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๘,๕๖๐ (๑๖,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๘,๕๖๐
๓๙	นายเฉลิมเกียรติ ทองสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๗,๓๖๐
๔๐	นายภาณุวัฒน์ บุญคง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๑,๓๖๐
๔๑	นายจุฑาวุฒิ พัฒนนิม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	เจ้าพนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	เจ้าพนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๓๑๗,๘๐๘ (๒๖,๔๘๔ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๘๐๘
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๒	นายกิตติศักดิ์ รักปาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคเครื่องกล)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายธีรวัชร หนูดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๔๔	นายสรวิทย์ เกิดน้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายเสมอพงศ์ รัตนเดช	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๗	นางสาวเกศรินทร์ แสงเสน	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต) (การบัญชี)	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒/ชก	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒/ชก	๓๐๒,๕๖๘ (๒๕,๒๑๔x๑๒)	-	-	๓๐๒,๕๖๘

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 และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน 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 แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาวិธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นประกอบด้วย

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง
๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน 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 ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
๓. **การศึกษา หรือดูงาน** การพัฒนาบุคลากรโดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค
๔. **การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา** เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
๕. **การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม** ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ สร้างเสริมทักษะ และทัศนคติ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย (ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

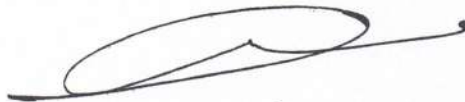
(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายณนตกิจ โพธิ์พั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

ที่ ๑๒๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุมีความจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๒๗๗๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายถนัดกิจ โพธิ์โพ้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น	นายก อบต.น้ำพุ	ณัฏกิจ โพธิ์โพ้น	
๒.	นายประเสริฐ จันทบูรณ์	ปลัด อบต.น้ำพุ	ประเสริฐ จันทบูรณ์	
๓.	นางพวงทิพย์ สุวรรณศิลป์	ผู้อำนวยการกองคลัง	พวงทิพย์ สุวรรณศิลป์	
๔.	นางสาวเกศรินทร์ แสงเสน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ	เกศรินทร์ แสงเสน	
๕.	นางอรรฉาที ทิศขันธุ์	หัวหน้าสำนักปลัด	อรรฉาที ทิศขันธุ์	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอำนาจ สำอางค์	ผู้อำนวยการกองช่าง		ไปราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสาวเยาวภา สุระกา	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	เยาวภา สุระกา	

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมๆ นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประธานที่ประชุมฯ ได้กล่าวเปิดประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น

นายก อบต.น้ำพุ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่ ๑๒๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ...

	ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคน โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงาน ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๑. การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น นายก อบต.น้ำพุ	- การประชุมในครั้งนี้ เป็นการประชุมพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ซึ่งได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมเพื่อหารือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เนื่องจากใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และต้องจัดทำ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ว่าในการดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่และภารกิจ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานครู และ พนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียด - ตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๗๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๗) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน ฯลฯ

- สำหรับเรื่องการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ได้ยึดหลักตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

- ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

- โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

- โดยการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเน้นการจัดทำให้แผนอัตรากำลังโดยแสดงให้เห็นถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภทและการวิเคราะห์วางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงาน การรองรับการถ่ายโอนลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

- การคำนวณอัตรากำลัง ให้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งอีกครั้ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลสูงเกินไป การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

- กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายกเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศฯ เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาคือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

- เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นไปตามความเหมาะสม สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

๑. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๒. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวม
๔. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น
นายก อบต.น้ำพุ

๕. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
๗. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๘. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังคน โดยต้องคำนึงถึงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
๒. สำนักปลัด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
๓. กองคลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. กองช่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ซึ่งในแต่ละส่วนราชการ (สำนัก/กอง) กำหนดโครงสร้างภายใน ต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ โดยไม่ต้องเสนอเอกสาร ๑ - ๕

นายประเสริฐ จันทบุรณ์
ปลัด อบต.น้ำพุ

- ขอให้หัวหน้าส่วนราชการ รายงานการวิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังเดิม เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าควรกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อไปหรือไม่

นางอรรธวาทิ ทิศขันธุ์
หัวหน้าสำนักปลัด

- ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (๑)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (๑)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
๔. นิติกร (๑)
๕. นักพัฒนาชุมชน (๑)
๖. นักวิชาการศึกษา (๑)
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๒. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๑. การโรง (๑)
๒. คนงาน (๔)

โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละงาน ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงาน ปริมาณงานและคุณภาพของงานตามความเหมาะสม โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด) มีผู้ดำรงตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทสามัญ

๒. งานการเจ้าหน้าที่ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล มีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ = ๑ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพและปริมาณงาน

๓. งานนโยบายและแผน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๒ = ๑ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพและปริมาณงาน

๔. งานนิติการ ตำแหน่ง นิติกร มีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๑ = ๑ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพและปริมาณงาน

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีผู้ดำรงตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๓ = ๑ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพและปริมาณงาน

๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน มีผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๘ = ๑ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพและปริมาณงาน

๗. งานบริหารทั่วไป

๗.๑ งานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๗๗ = ๓ คน)

๗.๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ มีผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน

/๗.๑.๒ ผู้ช่วย...

๗.๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีผู้ดำรงตำแหน่ง

๗.๑.๓ คนงาน มีผู้ดำรงตำแหน่ง

๗.๒ งานบริหารทั่วไป

๗.๒.๑ พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๖ = ๑ คน)

๗.๒.๑ ภารโรง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน)

๗.๒.๒ คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ = ๑ คน) งานสวน

๗.๒.๓ คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๓ = ๑ คน) งานทำความสะอาด

ภายในอาคาร

๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๕ = ๒ คน)

๘.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน

๘.๒ คนงาน

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพและปริมาณงาน

๙. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๙.๑ นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน)

๙.๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๙.๓ พนักงานครู (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๑ = ๓ คน)

๙.๓.๑ ครู จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง

๙.๓.๒ ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง

๙.๔ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๙๘ = ๑ คน)

๙.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๗๓ = ๔ คน)

- ประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.น้ำพุ มีนักเรียน ๗๕ คน จัดการเรียนการสอน จำนวน ๗ ห้องเรียน ดังนี้

๑. เตรียมอนุบาล จำนวน ๒ ห้อง

๒. อนุบาล ๑ จำนวน ๒ ห้อง

๓. อนุบาล ๒ จำนวน ๒ ห้อง

๔. อนุบาล ๓ จำนวน ๑ ห้อง

นางพวงทิพย์ สุวรรณศิลป์
ผู้อำนวยการกองคลัง

ได้พิจารณาจากปริมาณงาน/ค่างานของแต่ละตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิมซึ่งได้มอบหมายให้แต่ละคนปฏิบัติงานในหน้าที่

กองคลัง อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑)

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละงาน ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงาน ปริมาณงานและคุณภาพของงานตามความเหมาะสม โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทสามัญ

งานการเงินและบัญชี

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี มีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๑.๔๔ = ๑ คน

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๑.๑๓ = ๑ คน

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๑.๐๕ = ๑ คน

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตำแหน่งว่าง) อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๑.๑๙ = ๑๙ คน

งานพัสดุและทรัพย์สิน

๗. เจ้าพนักงานพัสดุ มีผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๑.๑๑ = ๑ คน

๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตำแหน่งว่าง) อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๑.๑๔ = ๑ คน

นายประเสริฐ จันทบูรณ์
ปลัด อบต. น้ำพุ

ตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม กองช่าง ได้พิจารณาจากปริมาณงาน/ค่างานของแต่ละตำแหน่ง โดยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิเคราะห์ปริมาณที่ตนปฏิบัติอยู่ และตำแหน่งว่าง เพื่อประกอบการพิจารณาขอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กองช่าง อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
๒. นายช่างโยธา (๒)
๓. วิศวกรโยธา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๑. คนงาน (๒)
๒. คนงานประจำรถขยะ (๓)

โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบแต่ละงาน ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงาน ปริมาณงานและคุณภาพของงานตามความเหมาะสม โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทสามัญ งานการโยธา

๒. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ มีผู้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ อัตราากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑ คน

๓. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน กสธ. จำนวน ๑ อัตรา อัตราากำลังที่ต้องการ ๒.๑๐ = ๒ คน

๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา อัตราากำลังที่ต้องการ ๑.๒๙ = ๑ คน

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๙ = ๑ คน

๖. คนงาน มีผู้ดำรงตำแหน่งคนงาน อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๔ = ๑ คน

งานสาธารณูปโภค

๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ = ๑ คน

๘. คนงาน มีผู้ดำรงตำแหน่งคนงาน มีผู้ดำรงตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๖ = ๑ คน

งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง มีผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๐ = ๑ คน รถบรรทุกขยะ ๑ คัน

๑๐. คนงานประจำรถขยะ มีผู้ดำรงตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๓ = ๓ คน

นางสาวเกศรินทร์ แสงเสน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ตามแผนอัตรากำลังเดิม หน่วยตรวจสอบภายใน ได้พิจารณาจากปริมาณงาน/ค่าของ เพื่อประกอบการพิจารณาขออัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน มีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๒ = ๑ คน

/น.ส.เยาวภา...

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- ตามเอกสารวิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ที่ได้จัดส่ง
ให้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๑ จำนวน ๔๗ อัตรา ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| ๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๔ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๐ อัตรา |

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ระดับกลาง (๑)
มีนครรอง

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา

๒. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น (๑) มีนครรอง
๓. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น (๑) มีนครรอง
๔. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น (๑) มีนครรอง

ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ อัตรา

๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) มีนครรอง
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑) มีนครรอง
๗. นิติกรชำนาญการ (๑) มีนครรอง
๘. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) มีนครรอง
๙. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑) มีนครรอง
๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๑) มีนครรอง
๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑) มีนครรอง
๑๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (๑) มีนครรอง
๑๓. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑) มีนครรอง

ประเภททั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๑๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) มีนครรอง
๑๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน (๑) มีนครรอง
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑) มีนครรอง
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑) มีนครรอง
๑๘. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน (๒) **ว่าง ๑**

พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา

๑๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) **ว่าง** (เงินอุดหนุน)
๒๐. ครู (๒) มีนครรอง (เงินอุดหนุน)
๒๑. ครูผู้ช่วย (๑) **ว่าง** (เงินอุดหนุน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา

๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) มีนครรอง
๒๓. พนักงานขับรถยนต์ (๑) มีนครรอง

๒๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) มีคนครอง
 ๒๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔) มีคนครอง
 ๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) มีคนครอง
 ๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)ว่าง
 ๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานจัดเก็บรายได้ (๑)ว่าง
 ๒๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑) มีคนครอง
 ๓๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) มีคนครอง
 ๓๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา
 ๓๒. ภารโรง (๑) มีคนครอง
 ๓๓. คนงาน (๖) มีคนครอง
 ๓๔. คนงานประจำรถขยะ (๓) มีคนครอง

น.ส.เยาวภา สุระกา
 นักทรัพยากรบุคคล

- ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้มีพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีความรับผิดชอบคล้ายกัน ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน
- ขอรายงานข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โดยเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกันเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งในอีก ๓ ปีข้างหน้า ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.น้ำพุ	๔	๔๐,๘๖๓,๔๐๐	๒๓	๒๔	๔๗	ข้อมูลปี ๒๕๖๙
๒	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	๔	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๔	๑๕	๓๙	
๓	อบต.ควนสุบรรณ	๔	๔๑,๘๖๗,๑๔๔	๒๖	๑๖	๔๒	
๔	อบต.ลำพูน	๔	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๒๖	๔๕	

มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายประเสริฐ จันทบุรณ์
 ปลัด อบต.น้ำพุ

- ขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการ ว่ามีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

น.ส.เยาวภา สุระกา
 นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปีที่ผ่านมา ดังนี้

๑. รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๒,๔๖๗,๐๐๐ บาท
- ประมาณการรายจ่าย (ด้านบุคคล) เป็นเงิน ๑๐,๐๙๐,๓๕๓.๒๗ บาท
 - รายจ่ายจริง (ด้านบุคคล) เป็นเงิน ๙,๙๘๙,๕๗๑.๙๖ บาท
 - คิดเป็นร้อยละ (ของงบประมาณ) ๓๓.๒๑

/๒.รายจ่าย...

๒. รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๔,๐๗๒,๗๐๐ บาท

- ประมาณการรายจ่าย (ด้านบุคคล) เป็นเงิน ๑๐,๕๒๐,๖๕๐ บาท
- รายจ่ายจริง (ด้านบุคคล) เป็นเงิน ๙,๖๔๒,๖๓๕.๘๘ บาท
- คิดเป็นร้อยละ (ของงบประมาณ) ๓๑.๑๑

๓. รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓๘,๓๖๓,๓๐๐ บาท

- ประมาณการรายจ่าย (ด้านบุคคล) เป็นเงิน ๑๒,๔๗๔,๒๓๔.๓๔ บาท
- รายจ่ายจริง (ด้านบุคคล) เป็นเงิน ๑๑,๓๓๖,๙๖๙.๒๘ บาท
- คิดเป็นร้อยละ (ของงบประมาณ) ๓๓.๑๖

นายณัฏกิจ โพธิ์พันธ์
นายก อบต.น้ำพุ

- สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในครั้งนี้
มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

๑. คงอัตรากำลังเดิม จำนวน ๔๗ อัตรา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน และกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้าน
บุคคลที่จะต้องจ่ายในปีนั้นประกอบด้วย ซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี หากเกินที่กำหนดให้พิจารณาปรับลด ยุบเลิกตำแหน่งว่าง หรือ
ตำแหน่งที่ยังไม่มีความจำเป็น โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยฐานการคำนวณให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
ที่ประกาศใช้มา โดยประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ
สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณ
การบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอด
รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ในแต่ละปี

- ฐานที่ใช้ในการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
จำนวน ๔๐,๙๖๓,๔๐๐ บาท

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๔๓,๐๑๑,๕๗๐ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๔๕,๑๖๒,๑๔๙ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๔๗,๔๒๐,๒๕๖ บาท

- คำนวณภาระค่าใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. ภาระค่าใช้จ่ายฯ (ด้านบุคคล) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นเงิน ๑๒,๗๐๔,๖๘๐ บาท

- คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๔ ของงบประมาณรายจ่าย

๒. ภาระค่าใช้จ่ายฯ (ด้านบุคคล) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ เป็นเงิน ๑๓,๓๑๑,๔๕๕ บาท

- คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๗ ของงบประมาณรายจ่าย

๓. ภาระค่าใช้จ่ายฯ (ด้านบุคคล) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ เป็นเงิน ๑๓,๙๕๑,๖๙๔ บาท

- คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๒ ของงบประมาณรายจ่าย

- สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ไม่เกิน ๔๐%

นายถนัดกิจ โพธิ์โพ้น

นายก อบต.น้ำพุ

- คณะกรรมการฯ จะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม

- คณะกรรมการท่านใด ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วน

ตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๔๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

ท่านใดเห็นชอบ ขอให้ยกมือขึ้นครับ

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

ด้วยมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

- เห็นชอบ ๔ เสียง

- ไม่เห็นชอบ ไม่มี

- งดออกเสียง ๑ เสียง

นายถนัดกิจ โพธิ์โพ้น

นายก อบต.น้ำพุ

- ขอให้สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่จะจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

น.ส.เขาวภา สุระกา

นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
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	-	-	-	ว่าง
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
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)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๐. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๗. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๕. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

ที่ประชุม

- รับทราบ

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับในหัวข้อแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 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

- หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยย หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนา แต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน การบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำ องค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

/โดยวิธีการ...

โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

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

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

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

มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายประเสริฐ จันทบุรณ
ปลัด อบต.น้ำพุ

- หัวข้อประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ขอให้ระบุดตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศเรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

มติที่ประชุม

- เห็นชอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วน
ตำบล และพนักงานจ้าง

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่นๆ

นายณัดกิจ โพธิ์พันธ์

- ท่านใดขอหารือ/เรื่องชี้แจงอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมครับ

นายก อบต.น้ำพุ

ปิดประชุม

เวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จดยางานการประชุม

(นางสาวเยาวภา สุระกา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายณัดกิจ โพธิ์พันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ



ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำแถลงงบประมาณ
 ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
 อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	10,334,193.00	11,526,092.00	14,087,167.00
งบบุคลากร	11,382,258.83	13,954,294.00	14,140,472.00
งบดำเนินงาน	5,179,641.23	6,511,677.00	7,265,320.00
งบลงทุน	1,007,781.00	2,420,580.00	3,051,280.00
งบเงินอุดหนุน	3,087,994.73	3,950,657.00	2,419,161.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	30,991,868.79	38,363,300.00	40,963,400.00

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ และโดยอนุมัติของนายอำเภอบ้านนาสาร

ข้อ 1 ข้อบัญญัตินี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

ข้อ 2 ข้อบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 40,963,400 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 40,963,400 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	10,901,454
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	930,520
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	5,910,082
แผนงานสาธารณสุข	820,900
แผนงานสังคมสงเคราะห์	544,600
แผนงานเคหะและชุมชน	1,232,661
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	170,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	490,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,864,576
แผนงานการเกษตร	11,440
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	14,087,167
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	40,963,400

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลน้ำพุปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้
เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน
และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลน้ำพุมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 10 กันยายน 2568

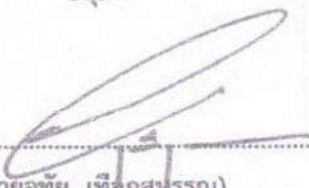


(นายถนัดกิจ โพธิ์พันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

อนุมัติ

(ลงนาม)



(นายอุทัย เทือกสุพรรณ)

ตำแหน่ง นายอำเภอบ้านนาสาร

