



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๑ และข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ขอแก้ไขข้อบัญญัติอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานีพิจารณาแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๘ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นายนิวัฒน์ พุ่มมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒)
พ.ศ.๒๕๖๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม
อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึมให้เหมาะสม

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฯ	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม	๓๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ที่ใช้เป็นแนวทางการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึมได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๒ โดยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การปฏิบัติงานภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของรัฐ สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

สำนักงานปลัด อบต.

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๑ การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาปัญหา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นการปฏิบัติงานหนึ่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ, อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึมได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลน้ำซึม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึมสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึมวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานและโรงสีข้าว

๖.๒ ในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่สามารถเก็บกักไว้ในฤดูแล้งได้

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน-น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,

กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขีมนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขีมน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขีมน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขีมน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขีมน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตาม ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ได้พิจารณากำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลน้ำซึม คือ “เกษตรปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ” ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๕ ด้านดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม และสาธารณูปโภค

๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคให้มีคุณภาพและเพื่อการเกษตร

๑.๓ บูรณาการทำงานร่วมกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำอย่างมีส่วนร่วม

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย

๒.๔ การบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน

๓.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์

๓.๔ ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๔.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข

๔.๒ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ ส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น

๔.๔ การส่งเสริมอนุรักษ์ และพัฒนาขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

๕.๑ การพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๕.๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อการบริหาร

๕.๔ การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕.๕ พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาประเทศโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่สร้างกระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

ด้วยภารกิจที่มีมากขึ้นจึงมีความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรรายได้ ทั้งที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง และรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความโปร่งใสมากที่สุด การวางแผนถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑.ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่
- มีการมอบอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

- ยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน

๒. ระบบข้อมูลข่าวสาร

- มีระบบข้อมูลสื่อสารและระบบสารสนเทศเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมสำหรับการใช้งาน การเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ สามารถนำระบบข้อมูลมาพัฒนาโครงการ แผนงาน แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้

๓. อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอย่างต่อเนื่อง มีแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

๔. การเงิน งบประมาณ

- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติหลายสายเหมาะสมกับการทำการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบการบริหาร

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนเนื่องจากขาดความชัดเจนรวมทั้งภารกิจการถ่ายโอนที่มีเข้ามาสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๒. ระบบข้อมูล

- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน

๓. สถานที่ปฏิบัติงาน

- อาคารสถานที่ปฏิบัติงานค่อนข้างจะคับแคบไม่สะดวกในการปฏิบัติงานและการติดต่อราชการของประชาชน

โอกาส(Opportunity)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คู คลอง ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการเพื่อพัฒนาระบบชลประทาน

๒. มีสถานที่ท่องเที่ยว คือ วัดท่าซุง วัดสังกัสรัตนคีรี ซึ่งเป็นสถานที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป เหมาะแก่การพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสถานที่ศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมายระเบียบข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

๒. การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่จำกัด

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือ กำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖ อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๒ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๓ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๖ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ นั้น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม
ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และรองปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ
(ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก) ๔ ส่วนราชการ กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการ
มีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๕	๒	๓	๖
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๑
กองคลัง	งานการเงิน	-	๑	-	-
	งานบัญชี	-	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
กองการศึกษาฯ	งานบริหารการศึกษา	-	-	๓	๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงาน ที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและ สาธารณูปโภค	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรและช่างโยธาฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - ผอ.กองคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินและบัญชี
	- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคให้มีคุณภาพ และเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - พนักงานสูบน้ำ
	- บูรณาการทำงานร่วมกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำอย่างมีส่วนร่วม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - พนักงานสูบน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ
	- การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - พนักงานสูบน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - การโรง - คนงาน
	- การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.นักพัฒนาชุมชน - พนักงานสูบน้ำ
	- การบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - พนักงานสูบน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยว	- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผอ.กองคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินและบัญชี
	- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์	- ปลัด อบต. - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา
	- ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาคนและสังคม ที่มีคุณภาพ	- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด.อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร
	- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ (กองการศึกษาฯ) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
	- ส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ (กองการศึกษาฯ) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
	- การส่งเสริมอนุรักษ์ และพัฒนาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ (กองการศึกษาฯ) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้าน การเมือง การบริหาร	- การพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถในการ ทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักทรัพยากรบุคคล
	- ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
	- การพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อการบริหาร	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้าน การเมือง การบริหาร	- การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
	- พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานสอบสวน - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน(ประจำรถน้ำ) - ยาม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ยุบเลิก๑ (เสียชีวิต)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	+๑/-๑	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นี้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๔๓,๔๘๐	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๔๐	๑๕,๘๔๐	๕๕๔,๑๒๐	๕๕๙,๒๘๐	๕๖๔,๑๒๐	ว่างเต็ม		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๘๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๘๙,๒๐๐	๓๙๔,๔๘๐	ว่างเต็ม		
๓	หัวหน้างานปลัด อบต.	งานบริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๔๔๖,๒๒๐	๔๕๑,๘๔๐	๔๕๖,๘๔๐	ว่างเต็ม		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๐,๕๒๐	๓๑๕,๔๐๐	ว่างเต็ม		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๓,๗๖๐	๓๑๘,๖๔๐	๓๒๓,๕๒๐	ว่างเต็ม		
๖	นิติกร	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๑๕,๓๒๐	๓๑๙,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๐,๕๒๐	๓๑๕,๔๐๐	ว่างเต็ม		
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๐,๕๒๐	๓๑๕,๔๐๐	ว่างเต็ม		
๙	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๐,๕๒๐	๓๑๕,๔๐๐	ว่างเต็ม		
๑๐	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๑๑	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๑๒	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๖๘,๔๔๐	-	-	-	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๑,๖๐๐	๒๒๖,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๘,๓๖๐	๑๖๓,๖๐๐	ว่างเต็ม		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๔,๖๔๐	๑๕๙,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๖,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๗,๙๖๐	๑๗๓,๒๐๐	ว่างเต็ม		
๑๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๔๘๐	๑๔๒,๗๒๐	ว่างเต็ม		
๑๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๒๑	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๒๔	กองคลัง	-	๑	๑	๓๕๘,๑๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม		
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๖๐๐	๔๖๘,๔๘๐	๔๗๓,๖๐๐	๔๗๘,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๖๐๐	๔๖๘,๔๘๐	๔๗๓,๖๐๐	๔๗๘,๘๐๐	ว่างเต็ม		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๘	ลูกจ้างประจำ	-																
๒๙	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๑๕,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๘๐,๘๖๐	ว่างเดิม
๓๒	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๑๖,๕๖๐	๓๒๕,๖๒๐	ว่างเดิม
๓๓	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๑๖,๕๖๐	๓๒๕,๖๒๐	ว่างเดิม
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๒,๑๒๐	๑๔๗,๖๘๐	๑๕๓,๒๐๐	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑๖,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๒๐,๙๐๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๒,๐๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๖,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๒๐,๙๐๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๒,๐๐๐	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๓๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๒๖,๑๒๐	๑๓๑,๖๘๐	๑๓๗,๒๐๐	
๓๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-																
๓๙	กองการศึกษา (บริหารงานการศึกษา)	-	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๔๐	๓๒๑,๖๘๐	๓๒๖,๖๐๐	๓๓๑,๕๖๐	ว่างเดิม
๔๐	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๗,๓๒๐	๓๔๒,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๓๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๘๐	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๔๘,๖๘๐	
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๐๐	๓๘,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๒๗,๒๐๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๑๖๐	ว่างเดิม
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	รวม	-	๔๑	๔๑	๘,๒๒๐,๙๖๐	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	๒๗๗,๙๒๐	๒๘๓,๔๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๘,๕๐๘,๘๘๐	๘,๖๙๐,๖๐๐	๘,๘๘๐,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๗	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%	-																
๔๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-																
๔๙	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	-																

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน=

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน=

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน=

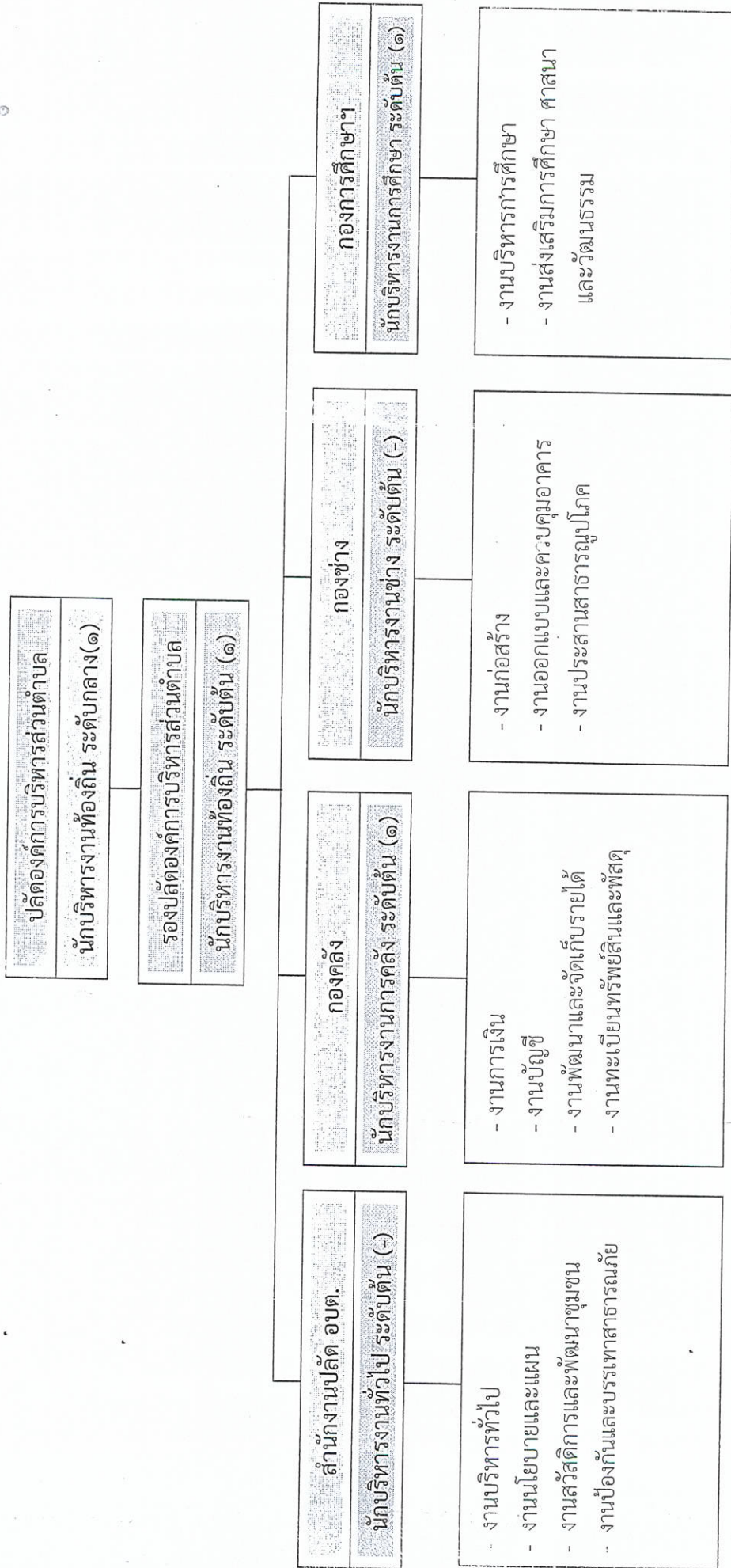
๓๖,๙๘๘,๐๘๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบปร

๓๘,๕๕๓,๘๘๔ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๓๘,๘๖๔,๖๐๐)

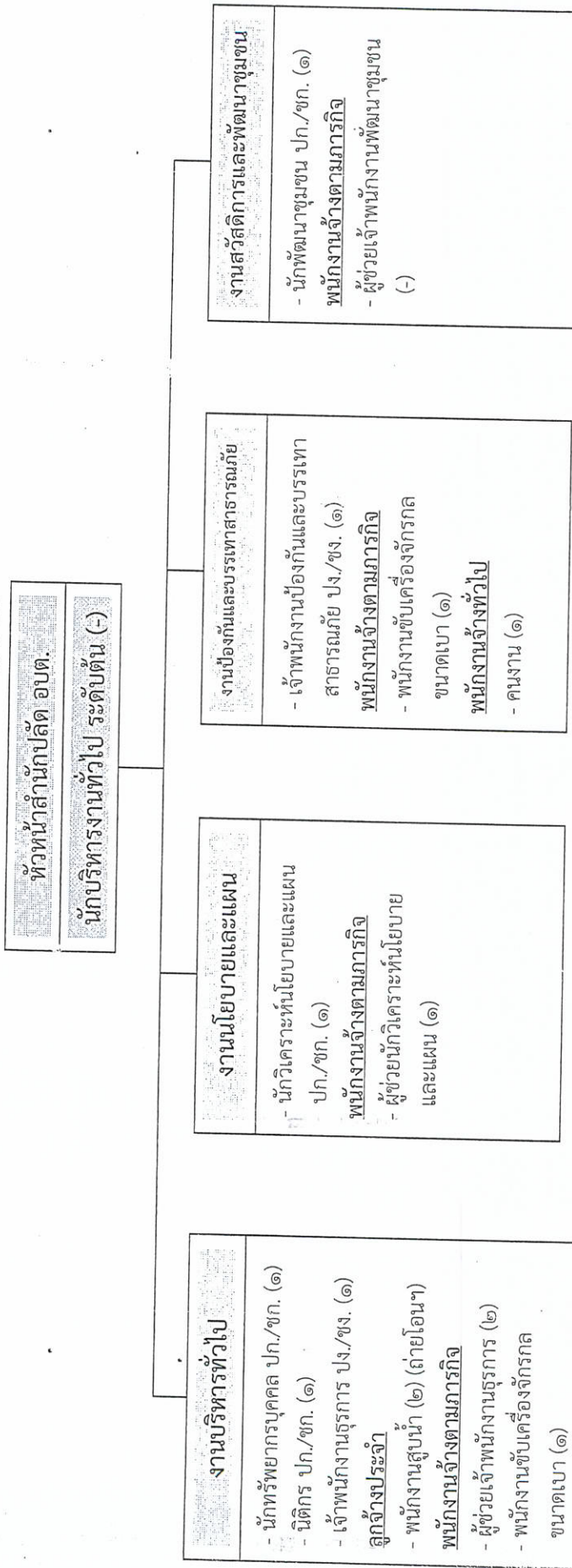
๔๐,๔๘๑,๖๘๓ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๖,๙๘๘,๐๘๐)

๔๒,๔๑๔,๔๘๖ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๘,๕๕๓,๘๘๔)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.น้ำซึม

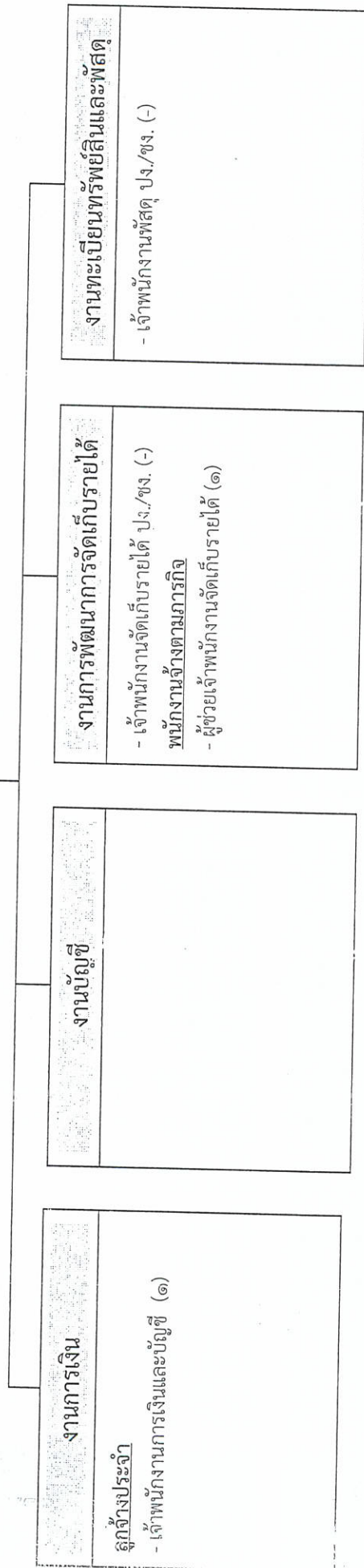
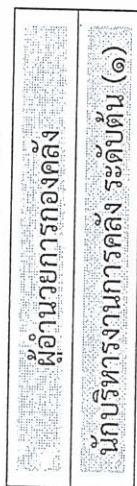


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



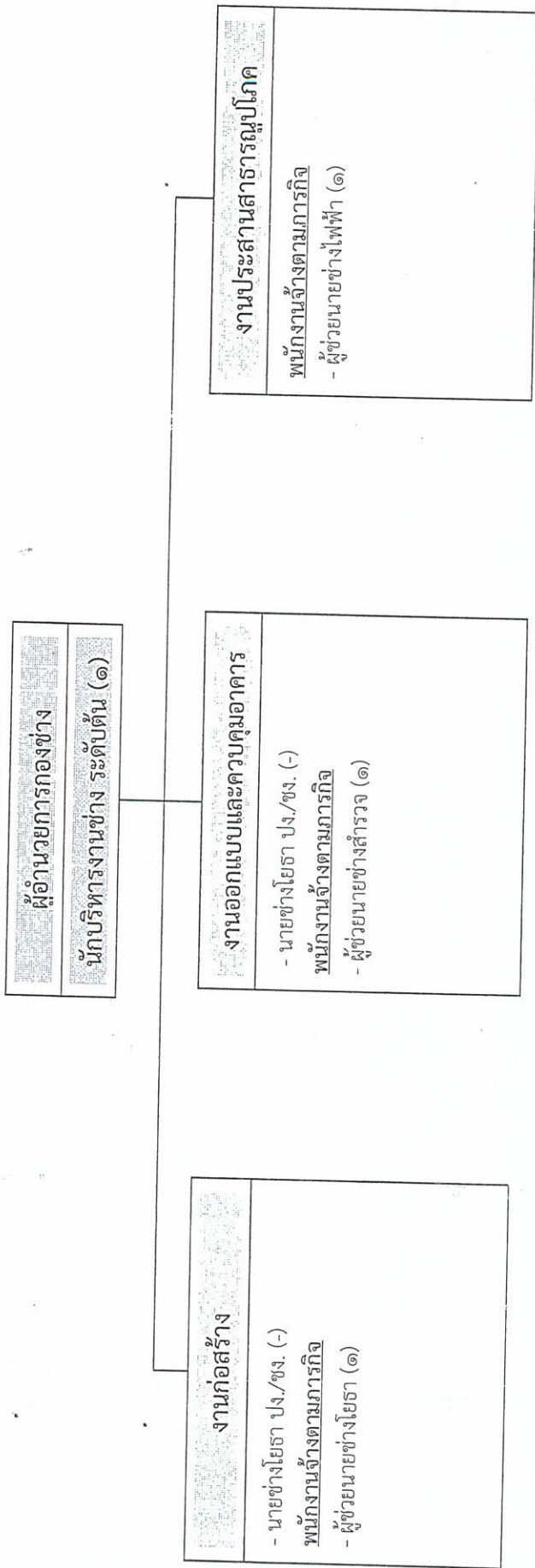
ประเภท/ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนฯ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	ตำแหน่งว่าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ทั่วไป	ชง.	๒	๕	๗		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	๑	๑	๒	๕	๗	๒๑	-	๒

โครงสร้างของกองคลัง



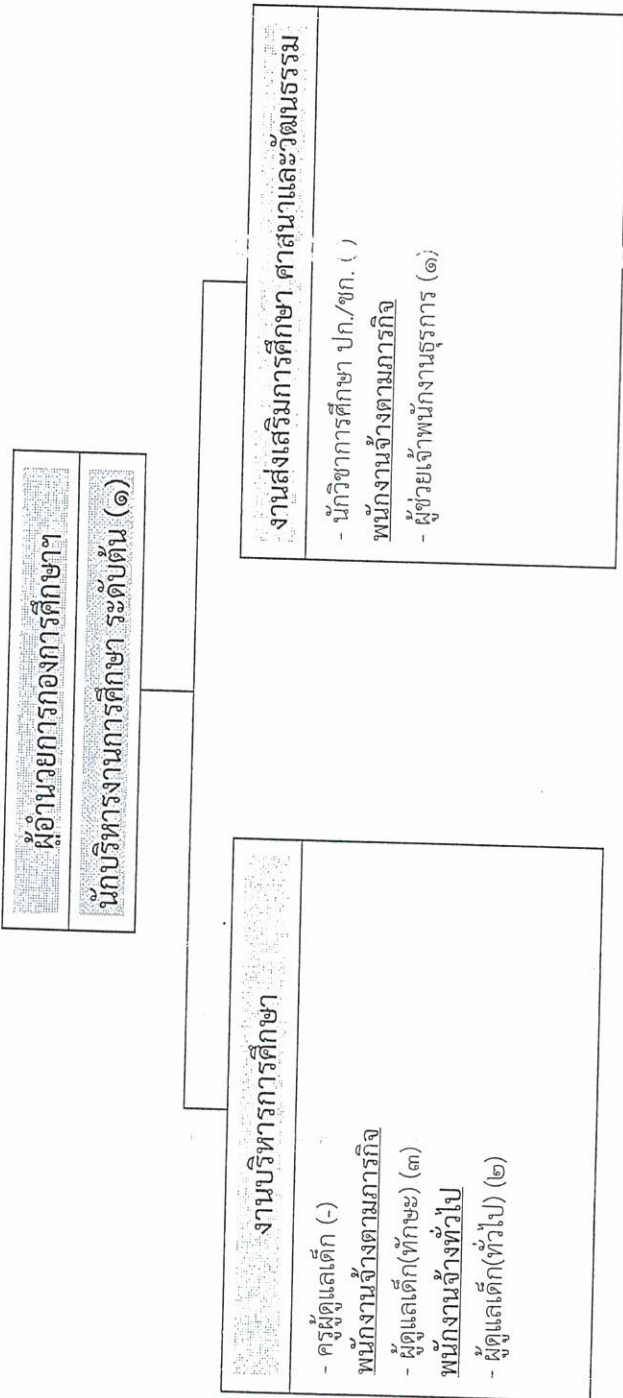
ประเภท/ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	ตำแหน่งว่าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.						พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๒	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท/ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม		ตำแหน่งว่าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.						พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔	๒	-	-

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	ตำแหน่งว่าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปง.	ขง.				พนักงานส่วนตำบล	ครู
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๗	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวบุญ ดิตติพานะ	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๒๖,๐๘๖.๐๐	๘๔,๐๐๐.๐๐	๘๔,๐๐๐.๐๐	
๒	นางปิยะนาถ เถือกัม	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	-	
๔	นางสาวศิริพันธ์ ศรีเมือง	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๓๓๖,๓๖๐.๐๐	-	-	
๕	นางสาวเสาวนีย์ ม่วงสุข	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๓๔๙,๓๖๐.๐๐	-	-	
๖	นายเกรียงศักดิ์ อำภานันท์	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบาย (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบาย (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๓๔๙,๓๖๐.๐๐	-	-	
๗	นางสาววราณี เจริญศ	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ขก.	๓๓๖,๓๖๐.๐๐	-	-	
๘	นายสุริยวัฒน์ หุ่นสุวรรณ	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ทั่วไป	ปง.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ทั่วไป	ปง.	๓๓๖,๓๖๐.๐๐	-	-	
๙	นายสุวิทย์ เหล่าอิทธิ	ปวส.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ทั่วไป	ขง.	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ทั่วไป	ขง.	๒๒๕,๗๖๐.๐๐	-	๑๒,๘๘๐.๐๐	
๑๐	อุทัยกิจประภา	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	-	-	
๑๑	นายสมพร ลอยล่อง	อนุปริญญา	-	พนักงานสูบน้ำ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๒๕๘,๐๐๐.๐๐	-	-	
๑๒	นายพิเชษฐ์ ดาวลอย	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๒๕๘,๐๐๐.๐๐	-	-	
๑๓	นายพนมวันจิตต์นารณกิจ	ปริญญาโท	-	ผช.นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๒๒๕,๖๐๐.๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวพนิดา อินทสุวรรณ์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๒๒,๕๒๐.๐๐	
๑๕	นางจงจิตต์ นวลนระนารณ	ปวท.	-	ผช.จพง.ธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๒๒,๕๒๐.๐๐	
๑๖	นายศรภาณุ นาคนิลทอง	อนุปริญญา	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๒๒,๕๒๐.๐๐	
๑๗	นายสุวรรณ วงษ์เนตร	ป.๖	-	พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๒๒,๕๒๐.๐๐	
๑๘	พนักงาณังหทัยไป	ป.๖	-	พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๒๒,๕๒๐.๐๐	
๑๙	นายสมหมาย จิตร์ชื่อ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๒๒,๕๒๐.๐๐	
๒๐	นางนันทน์ เหล่าเจตต์กิจ	ม.๖	-	ภารโรง (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	ภารโรง (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	
๒๑	นางนันทน์ นพคุณ	ป.๖	-	คณงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	คณงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	
๒๒	นายจื้อ พงษ์สมบูรณ์	ป.๖	-	คณงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	คณงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	
๒๓	นายวัชร กสิการ	ป.๖	-	คณงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	คณงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	
๒๔	นายพิเชษฐ์ ขวัญพงษ์ดี	ม.๖	-	คณงานประจำจังหวัดยะ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	คณงานประจำจังหวัดยะ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	
๒๕	นายหิรัญ อภิสิตานนท์	ม.๖	-	คณงานประจำจังหวัดยะ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	คณงานประจำจังหวัดยะ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นางสาวกมลทิพย์	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๖,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	-	
๒๗	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๒๕๖,๔๔๐.๐๐	-	-	ว่าง
๒๘	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๒๕๖,๔๔๐.๐๐	-	-	ว่าง
๒๙	นางสาวประวีณา	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานการเงิน	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน	-	-	๒๐๓,๕๒๐.๐๐	-	-	
๓๐	นายชัยวัฒน์ วัฒนารักษ์	ปวช.	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๒๒,๑๖๐.๐๐	-	๒๔,๐๐๐.๐๐	
๓๑	นางสาวกมลทิพย์	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๖,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	-	
๓๒	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๒๕๖,๔๔๐.๐๐	-	-	ว่าง
๓๓	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๒๕๖,๔๔๐.๐๐	-	-	ว่าง
๓๔	นายสมชาย วัฒนารักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๗,๔๔๐.๐๐	-	๑๑,๕๔๐.๐๐	
๓๕	นายสมชาย วัฒนารักษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๒๓,๔๔๐.๐๐	-	๒๔,๐๐๐.๐๐	
๓๖	นายสมชาย วัฒนารักษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	๑๑๒,๘๐๐.๐๐	-	๒๔,๐๐๐.๐๐	
๓๗	นางสาวกมลทิพย์	ปริญญาโท	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๖,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	-	ว่าง
๓๘	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ข.ก.	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ข.ก.	๓๐๙,๐๐๐.๐๐	-	-	ว่าง
๓๙	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๙,๖๐๐.๐๐	-	-	ว่าง
๔๐	นางสาวกมลทิพย์	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	-	-	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	-	-	๑๔๑,๓๖๐.๐๐	-	๑๘,๐๖๐.๐๐	
๔๑	นางสาวกมลทิพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๙,๘๐๐.๐๐	-	๔,๖๒๐.๐๐	
๔๒	นางสาวกมลทิพย์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๖,๖๔๐.๐๐	-	๑๒,๗๘๐.๐๐	
๔๓	นางสาวกมลทิพย์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐.๐๐	-	๒๔,๐๐๐.๐๐	
๔๔	นางสาวกมลทิพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	
๔๕	นางสาวกมลทิพย์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	๑๒,๐๐๐.๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้า ของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ ของหน่วยงาน ด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะอาดให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 ๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๖. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๗. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 ๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่
- คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
