



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยให้ถือปฏิบัติตามความในข้อ ๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) ดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือต่อไป รายละเอียดตามแผนอัตรากำลังแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายอัน หนวดพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ดังนั้นเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ประกอบกับได้มีการกระจายอำนาจโดยการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรและการให้บริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑
๑๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๔๒
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับปริมาณงานและภารกิจ และการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ, ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ, ก.ท. หรือ ก.อบต.) ให้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้กำหนดระยะเวลาในการพิจารณา/ตรวจสอบ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดรอบระยะเวลาการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในช่วงเดือนเมษายน และเดือนพฤศจิกายนของทุกปี โดยแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอร่างแผนอัตรากำลัง พร้อมเอกสารประกอบให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณา ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้และไม่เป็นภาระทางงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรสามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักจัดการงานทั่วไป และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วิสัยทัศน์

“ตำบลเข้มแข็ง แหล่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สาขางานเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้ตำบลกุยเหนือเป็นพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) พัฒนาคูณภาพเศรษฐกิจของประชาชนตำบลกุยเหนือให้มีความเข้มแข็ง ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓) มีระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตำบลกุยเหนืออย่างเป็นระบบทั้งด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการ

๕) ส่งเสริมและณรงค์ให้ประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา อนุรักษ์ รักษาไว้ซึ่งศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

๖) บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และปลูกจิตสำนึกเฝ้าระวังการทำลายทรัพยากรทางทะเล

๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
๒. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสมัครดี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และมีสุขภาพดี
๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่
๔. ส่งเสริมการเข้าถึงการอำนวยความสะดวก เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
๕. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานและบริการ

๑. ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน
๒. การบริการประทับใจ
๓. เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน
๔. ประชาชนเข้าใจในภารกิจขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำ

เพื่อการเกษตร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

" ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง หลักพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการพัฒนาในอนาคต โดยได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาชาติทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ ขั้นตอนและระยะเวลาตลอดจน แนวทางในการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ สาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ ยังไม่ครบถ้วนอย่างทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชน
- ๒.๔ ปัญหาด้านการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ



๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒ ปัญหาความเหลื่อมล้ำและการไม่เท่าเทียมกัน
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๓ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ๔.๔ ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง
- ๕.๓ แหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวขาดการพัฒนา

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๓ ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพดีและสามารถใช้งานได้เสมอ
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมของกลุ่มแม่บ้านและส่งเสริมการรวมกลุ่ม

เพื่อการประกอบอาชีพ

- ๒.๔ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตในชุมชน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการการดูแลสุขภาพและสวัสดิการของคนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒ แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ การไม่เท่าเทียมกัน
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด



๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มอื่นๆ ในชุมชน

๔.๓ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนช่วยกันดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว

๕.๓ แก้ไขและจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ให้บริการแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๖.๒ ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการได้อย่างทั่วถึง

๖.๓ ส่งเสริมการบูรณาการและให้ความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ให้บริการแหล่งข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมและการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การสาธารณูปการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบน้ำบาดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาลัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎีเหือ ได้เป็นอย่างดีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกรดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมาภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎีเหือสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎีเหือ ชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือ ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไข

ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว



- ๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
- ๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
- ๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
- ๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

- ๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในการงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
- ๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพหรือการค้าขายประจำวันในอัตราสูง
- ๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒.๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- ๒.๖ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม
- ๒.๗ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๘ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๙ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
- ๒.๑๐ ปัญหายาเสพติด

๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจและการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
- ๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
- ๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่มีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ



๔. อุปสรรค (Threat-T)

- ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน
- ๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
- ๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
- ๔.๘ สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคมจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๙. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖. ด้านการกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดบุคลากรทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสม รายละเอียด ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา โดยปรับเปลี่ยนมาจากตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กองช่าง)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา โดยปรับเปลี่ยนมาจากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กองช่าง)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิตจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ขยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในการงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย ๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๓. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
โอกาส O : (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก - บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี - มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) - มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เป็นร้อย ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
โอกาส O : (Opportunities) - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน - ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด	ข้อจำกัด T : (Threats) - มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารับภารกิจที่เพิ่มขึ้น - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. - งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาคนและสังคม ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมการศึกษา การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เป็นต้น จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้



โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) <u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u> <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน.</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) <u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ ฯลฯ <u>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานสถิติข้อมูล ฯลฯ <u>๑.๓ งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ฯลฯ	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.๘ <u>งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี - งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ - อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาแหล่ง ท่องเที่ยวที่มีอยู่ - ประสานงานราชการและเอกชนด้าน การท่องเที่ยว - รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว - ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๙ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑.๘ <u>งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ - อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาแหล่ง ท่องเที่ยวที่มีอยู่ - ประสานงานราชการและเอกชน ด้านการท่องเที่ยว - รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว - ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๙ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวังและ แจ้งเตือนภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการ - งานวางแผนพัฒนาบุคลากร - งานพัฒนาบุคลากร - งานสนับสนุน ส่งเสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ - งานบริการข้อมูล ฯลฯ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ฯลฯ ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ฯลฯ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ฯลฯ	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและงานฟื้นฟู	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานก่อสร้าง ฯลฯ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์งานออกแบบ ฯลฯ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ฯลฯ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและงานฟื้นฟู ฯลฯ ๓.๕ งานปรับปรุงภูมิทัศน์	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๔. กองสวัสดิการสังคม</u> <u>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <u>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส <u>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี	<u>๔. กองสวัสดิการสังคม</u> <u>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ฯลฯ <u>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ พุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ฯลฯ <u>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ</u> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ที่มีอยู่ในปัจจุบันใช้ภารกิจที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศิลป์ ทาทอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศุภนิดา สิวัง
สำนักปลัด อบต.								
๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พิงพิศ จันทร์ชุกลิน
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชญาภา พุกมา
๓. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเชมจิรา ช่างเพียร
๕. นิติกร ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศักดิ์ชาย สุกระสร
๖. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จำเองธงชัย กะประโคน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธ สัตย์เชื้อ
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวโชติรส เตี้ยแจ้
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุทศ สายหยุด
๑๒. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายประสาร สัตย์เชื้อ
๑๓. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมนึก จันทร์ประดับ
๑๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กฤษณา ยางสูง
กองคลัง								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอรกรณ์ สังข์ศิริ
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วัลวิภา ชูแก้ว
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณวิศา ฉิมฉลอง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอารียา สีทอง
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก/ชก.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง(ปรับเกลี้ย)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ปง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม(ปรับเกลี้ย)



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	นางนาฏยา ชูพร น.ส.รุ่งอรุณ ทรรศัย น.ส.โคกิต อ่อนท้วม
กองช่าง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๒. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. ๓. วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๔. นายช่างโยธา ปง/ชง. ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๗. พนักงานขับรถยนต์ ๘. พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ - ๑ ๑ - - -	๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑	๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - -	- -๑ +๑ - - - - -	- - - - - - -	นายไพโรจน์ หินแก้ว ยุบเลิกตำแหน่ง(ปรับเกลี้ย) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม(ปรับเกลี้ย) นายพนมกร ทรรศัย นายธิปไตย ปรีดีเปรม ว่างเดิม นายธาม เรืองเจริญ นายชวน แสงนิล
กองสวัสดิการสังคม ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ปก/ชก. ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	ว่าที่ร.ต.หญิง เพ็ญ พุ่มแจ้ น.ส.อันทนา คงขันธุ์ นางสาวจิราพร นาคกลม
รวม	๓๔	๓๔	๓๕	๓๕	-	+๓ -๒	-	



๑.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ก่อนปรับปรุงโครงสร้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		เงินเพิ่ม		เงินรวม		ค่าจ้างรายปี (4)				หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ค.ศ. 64)	เงินเดือน (2 ค.ศ. 64)	เงินประจำตำแหน่ง (1 ค.ศ. 64)	เงินประจำตำแหน่ง (2 ค.ศ. 64)	2564 (ค.ศ. 64)	2565 (ค.ศ. 64)	2566 (ค.ศ. 64)	2567 (ค.ศ. 64)			
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	54,960	659,520	14,000	168,000	5,640	2,280	21,600	876,360	832,800	854,400	นายศิลป์ ทาทอง
2	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติกร	1	1	16,220	194,640	-	-	12,000	2,280	8,280	367,320	196,920	205,200	นางสาวศุภนิดา สว่าง
3	ช่างศิลป์	ช่างกลึงช่างไม้ระดับต้น	1	1	34,680	416,160	3,500	42,000	3,300	3,240	13,080	434,700	461,400	474,480	นางสาวกิ่งกมล จันทร์สุคนธ์
4	หัวหน้าแผนกสถิติ	ชำนาญการ	1	1	25,470	305,640	-	-	2,760	3,000	12,120	285,360	308,640	320,760	นางสาวชญานี หุมา
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	24,400	293,880	-	-	2,760	2,880	12,000	274,200	296,760	308,760	นางสาวนิภาพรรณ คำอ่อน
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติกร	1	1	21,140	253,680	-	-	1,980	2,160	8,760	247,260	255,840	264,600	นางสาวณัฏฐา ช่างสี
7	นักบริหารบุคคล	ชำนาญการ	1	1	29,680	356,160	-	-	12,000	3,240	13,440	367,320	359,400	372,840	นายศักดิ์ฉาย สกฤษฎ์
8	นักบริหารทั่วไป	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	1	1	32,270	387,240	-	-	2,880	3,120	12,960	366,360	390,360	403,320	นางสาวณัฏฐา ช่างสี
9	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	1	1	13,100	157,200	-	-	-	-	6,360	151,440	157,200	163,560	นายสุเทพ สัตย์ศรี
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติกร	1	1	11,500	138,000	-	-	-	-	5,520	138,000	138,000	143,520	นางสาวโชติรส เสือหงษ์
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติกร	1	1	11,500	138,000	-	-	-	-	5,520	138,000	138,000	143,520	นางฉวี
12	พนักงานขับรถ	ปฏิบัติกร	1	1	108,000	108,000	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุภากร สายเขต
13	พนักงานขับรถ	ปฏิบัติกร	1	1	108,000	108,000	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประสาร สัตย์ศรี
14	พนักงานขับรถ	ปฏิบัติกร	1	1	108,000	108,000	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมนึก พงษ์ประเสริฐ
15	พนักงานขับรถ	ปฏิบัติกร	1	1	108,000	108,000	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางฉวี
16	พนักงานขับรถ	ปฏิบัติกร	1	1	108,000	108,000	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวกัญญา ขาวสูง
17	พนักงานขับรถ	ปฏิบัติกร	1	1	108,000	108,000	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวกัญญา ขาวสูง
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติกร	1	1	40,900	490,800	3,500	42,000	3,360	3,900	16,080	507,600	536,700	552,780	นางสาวกมล สว่างศิริ
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	32,430	389,400	-	-	3,420	3,300	13,320	366,060	392,700	406,020	นางสาวกัญญา ขาวสูง
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ปฏิบัติงาน	1	1	14,570	174,840	-	-	1,560	1,680	7,080	163,560	176,520	183,600	นางสาวกมล สว่างศิริ
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ปฏิบัติงาน	1	1	14,570	174,840	-	-	1,560	1,680	7,080	163,560	176,520	183,600	นางสาวกมล สว่างศิริ
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ปฏิบัติงาน	1	1	14,570	174,840	-	-	1,560	1,680	7,080	163,560	176,520	183,600	นางสาวกมล สว่างศิริ
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ปฏิบัติงาน	1	1	14,570	174,840	-	-	1,560	1,680	7,080	163,560	176,520	183,600	นางสาวกมล สว่างศิริ

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก)
งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ๑.งานบริหารทั่วไป
- ๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.งานนิติการ
- ๔.งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๗.งานส่งเสริมการเกษตร
- ๘.งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
- ๙.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๐.งานการเจ้าหน้าที่

กองคลัง
(นักบริหารงานคลังระดับต้น) :

- ๑.งานการเงินและงานบัญชี
- ๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ๑.งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.งานสาธารณูปโภค
- ๔.งานผังเมือง
- ๕.งานปรับปรุงภูมิทัศน์

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- ๑.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๒.งานสังคมสงเคราะห์
- ๓.งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ

โครงสร้างสำนักปลัด
[๑๘] (๑๒)

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารทั่วไป

งานวิเคราะห์นโยบาย
และแผน

งานนิติการ

งานกิจการสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล

งานสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม

งานการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

งานส่งเสริมการเกษตร

งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
และกีฬา

งานการเจ้าหน้าที่

❖ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น [๑] (๑)

❖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. [๑] (๑)

❖ นิติกร ปก./ชก. [๑] (๑)

❖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ [๒] (๑)

❖ ยาม [๑] (๑)

❖ นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. [๑] (๑)

❖ เจ้าพนักงานบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. [๑] (๑)

❖ พนักงานขับรถยนต์ [๑] (๑)

❖ คนงาน [๒] (๑)

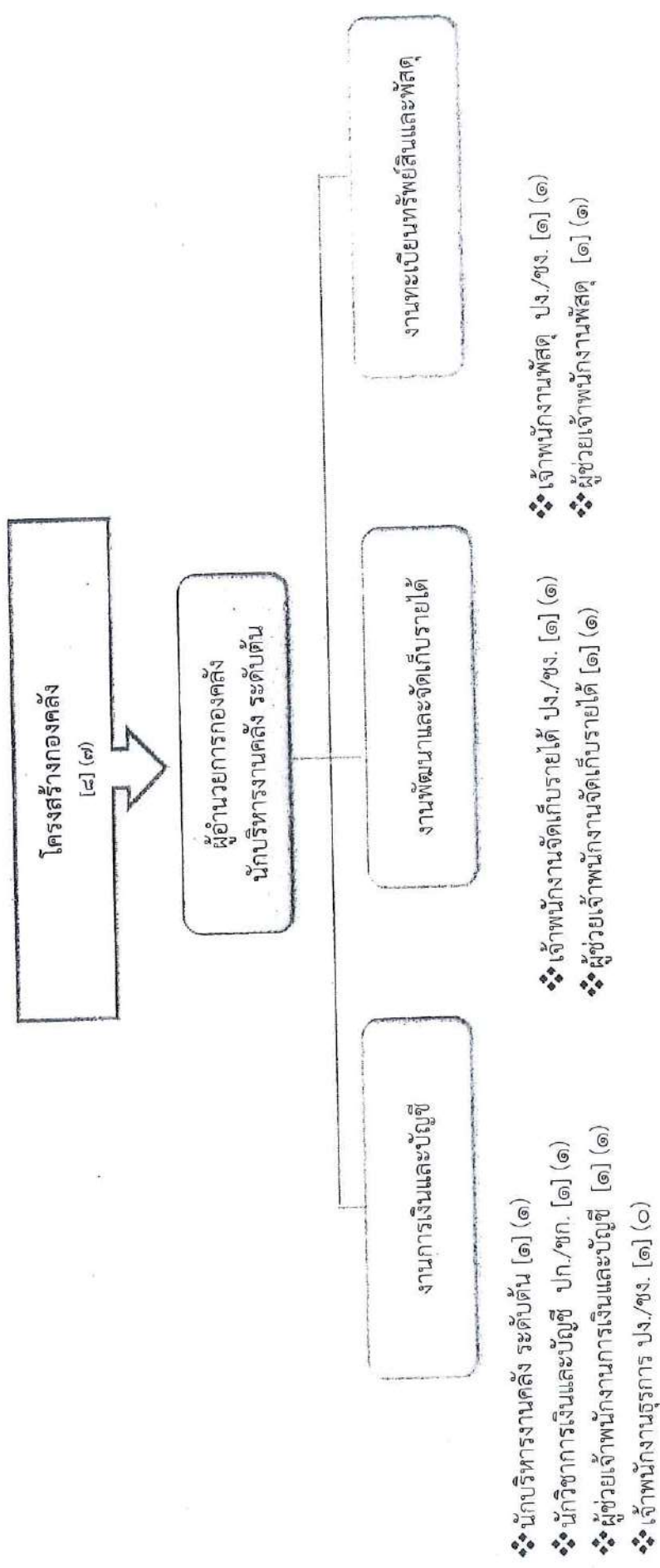
❖ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ [๑] (๑)

❖ นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. [๑] (๑)

❖ พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา [๑] (๑)

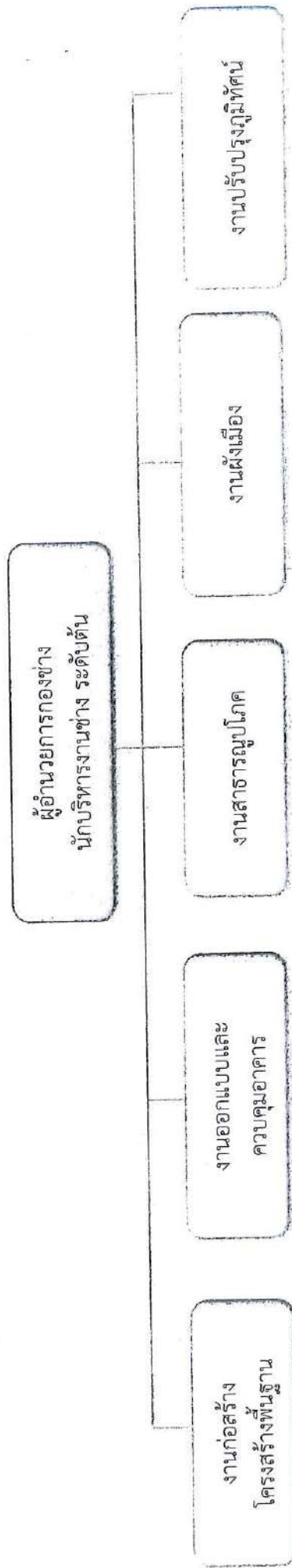
❖ ภารโรง [๑] (๑)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓



หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

โครงสร้างกองช่าง
[๗] (๕)



❖ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น [๑] (๑)

❖ นายช่างโยธาปง./ชง. [๑] (๑)

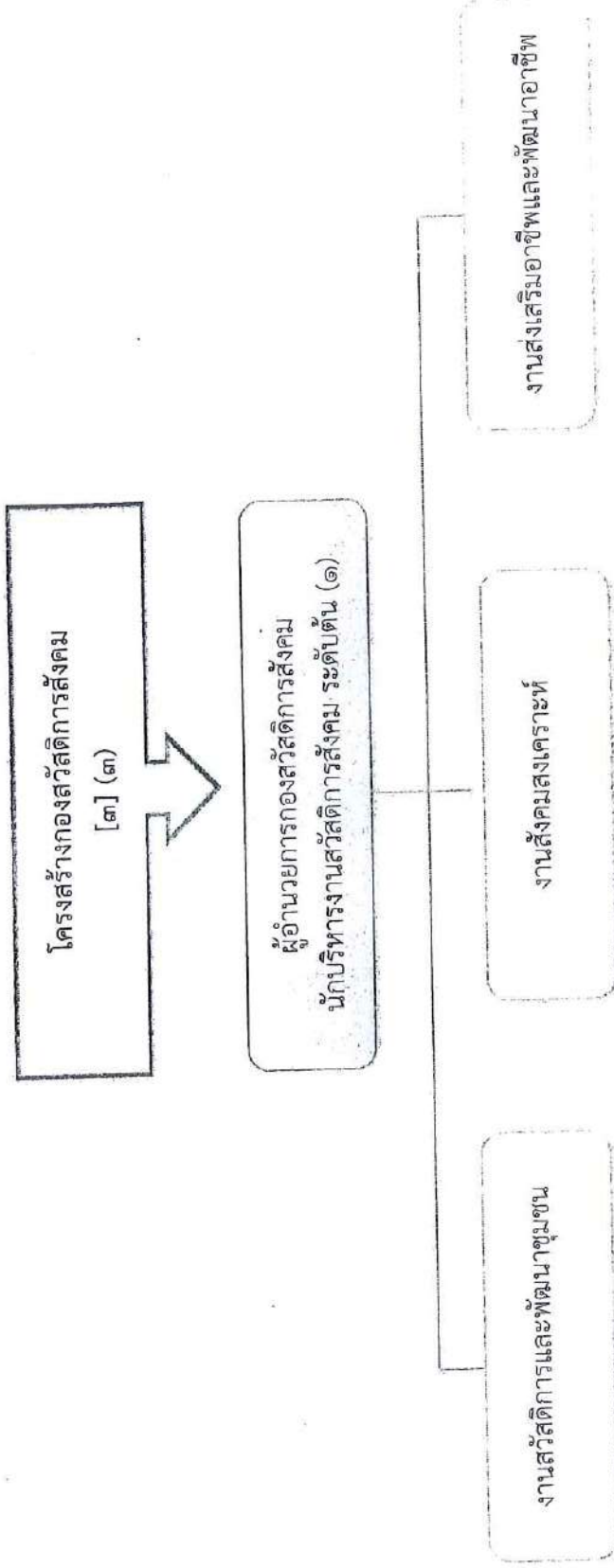
❖ วิศวกรโยธา ปก./ชก. [๑] (๑)

❖ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า [๑] (๑)

❖ พนักงานขับรถยนต์ [๒] (๒)

❖ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. [๑] (๑)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

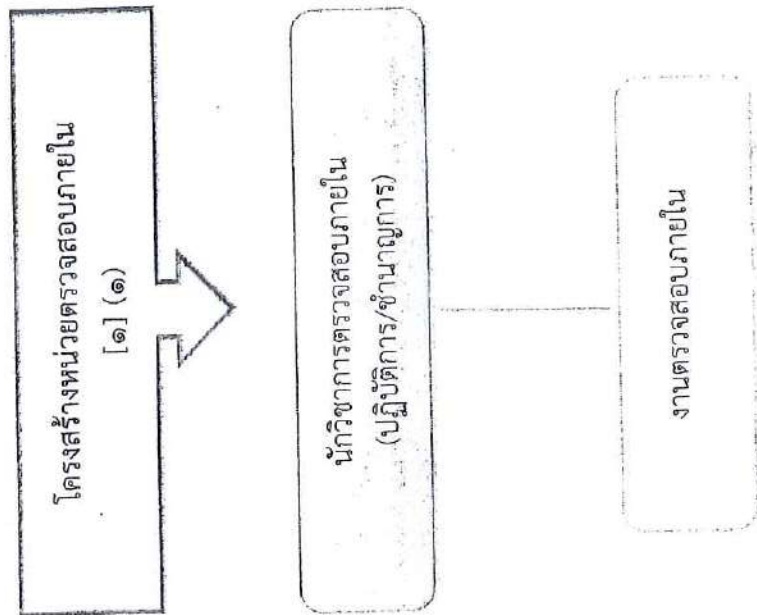


❖ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น [๑] (๑)

❖ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ [๑] (๑)

❖ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน [๑] (๑)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓



นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก ๑

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายคิลป์ ทาทอง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐ (๕๕,๘๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๓๕,๐๘๐
๒	นายอรรถพร หนองบัว นางสาวศุภาวดี ลีวัง	บ.ร.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก	๒๕-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๓	สัณณิภัต นางสาววิจิตร จันทะกุล	บ.ร.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔	นางสาวชญาภา พุกมา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวนิภาพรณ ฝั้วอ่อน	ร.ป.ม. (วิศวกรรมบริหาร และจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ช.ก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ช.ก	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	นางสาวเนติพร ช่างเหียร	บ.ร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๗	นายศักดิ์ชัย ศุกระตร	น.บ.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นิสิตกร	ช.ก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นิสิตกร	ช.ก	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๖๔๐
๘	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ช.ก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ช.ก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๘	เจ้าอาภรณ์ กะประโคน	วท.บ. (เทคโนโลยีไฟฟ้า อุตสาหกรรม)	๒๕-๓๐-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๒๕-๓๐-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ขง.	๓๕๓.๔๕๐ (๓๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๓.๔๕๐
๑๐	นายยุทธ ลัดย้อย	ม.๖	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๕๓.๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๓.๒๐๐
๑๑	นางสาวไฉริส เตี้ยแจ้	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘.๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘.๐๐๐
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘.๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘.๐๐๐ ว่างเต็ม
๑๓	นายสุพศ สายหยุด	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘.๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘.๐๐๐
๑๔	นายประสาร สัตย์เชื้อ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘.๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘.๐๐๐
๑๕	นายอุบลนิก จันททรัพย์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘.๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘.๐๐๐
๑๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘.๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘.๐๐๐ ว่างเต็ม
๑๗	นางสาวกฤษณา ยางสูง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘.๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘.๐๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๘	นางสาวณัฏฐ์ ลิขิตศิริ	ร.ม. (การบริหารและพัฒนาก)	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๘,๖๐๐ (๔๔,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๙	นางสาววิไลวิภา ชูแก้ว	บ.บ.บ (การบริหารธุรกิจแบบบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๐	นางสาววรรณวิศา ชิมะลอง	บ.บ.บ (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๒๑	นางสาวอารียา สีทอง	ป.ว.ส. (บริหารธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๒๒	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง	-	-	-	ยุบเลิก (ปรับเกลี้ย)
๒๓	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง	๒๕-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง	๒๕๗,๕๐๐ (๒๔,๘๑๒x๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ กำหนดเพิ่ม (ปรับเกลี้ย)
๒๔	นางสาวณัฏฐา ภูพร	ค.บ. (บริหารการจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๒๘๐
๒๕	นางสาวรุ่งอรุณ ทรัพย์	ป.ว.ช. (การขยาย)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๘๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๒๘๐
๒๖	นางสาวโคกนิค อ่อนท้วม	ป.ว.ร. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๗๗,๘๘๐ (๑๔,๘๑๖x๑๒)	-	-	๑๗๗,๘๘๐

บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ (เงินค่าตอบแทน)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๓	นางสาว ไรโรจน์ หินแก้ว	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๒๔	-	-	๒๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก/ชก	๒๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก/ชก	๓๕,๕๓๐ (๒๔,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๓๒๐ ยุบเลิก (ปรับเกลี่ย)
๒๕	-	-	๒๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๒๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๓๕,๕๓๐ (๒๔,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม (ปรับเกลี่ย)
๓๐	นายธิตย์ ปริ๊ดเปรม	ศส.บ (การช่างปูน)	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๓,๖๑๐ (๑๔,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๑๖๐
๓๑	นายพนมกร หรศัพย์	วศ.บ (วิศวกรรมโยธา)	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	๓๓,๕๕๐ (๒๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๕๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นายชินนรธรณ์ เรืองเจริญ	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๔	นายชวน แสงนิต	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๕	กองสวัสดิการสังคม นางสาวกัญญากร รุ่งเรือง ชุมแจ้ง	ร.ป.ม. ภาวิชิตกุลและคณะ นันทพร มีแสงระบอง	๒๙-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔๘.๙๖๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๐.๙๖๐
๓๖	นางสาวอรรณพ คณพันธ์	บธ.ป. (การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	๒๙-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๒๙-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๒๓๓.๙๖๐ (๑๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๓.๙๖๐
๓๗	นางสาวจิราพร นาคกลม	บธ.ป. (การจัดการ)	๒๙-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	๒๙-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	๑๕๕.๖๔๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๕.๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพคน สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ คือ

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ จัดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดระบบธนาคารคลังสมอง เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาระบบรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูงและคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและ
เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิถีในการบริหารทรัพยากร
บุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและ
ความหลากหลายของบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตามและประเมินผล

กลยุทธ์ที่ ๗.๑ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ
ติดตาม และประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้เล็งเห็นความสำคัญของของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงาน
ของภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากร
ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๒) จัดศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีใน
การบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความเข้าใจ
และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในหน่วยงาน

๓) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบล
กุยเหนือเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง
เจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ
 ตลอดจนจัดทำเอกสารสรุปรายละเอียดงาน จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน
มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือลดระยะเวลาในการให้บริการให้น้อยลง ลดความ

ซ้ำซ้อนของงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลง จะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวก เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

- ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

- ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ให้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

- ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

- ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

- ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

- ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

- ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

- ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

- ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

- ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

- ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

- ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ



๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน
ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง
ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อน
ฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทาง
ราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิด
ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทาง
ราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของ
ตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินกิจกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเอง
หรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงาน
การฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล
ซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่
การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ
หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึด
มั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้น
การแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำกาใดโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่า
ประโยชน์ส่วนตน



๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตาม

กฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาโตหรือโอนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวังไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำในงานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เลือ่อำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๑.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๑.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีช่วยกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณสภาส่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรมรู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสหาะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีแนวทางดังนี้

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกหน่วย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกหน่วย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกหน่วย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อ



สงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



ที่ ปช ๗๒๕๐๑/๑๑๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
๑๑๑ หมู่ที่ ๗ ตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๗๗๑๕๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑ เล่ม

๒. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้ดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งประกาศใช้แผนฯ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

สำนักปลัด

โทร. ๐-๓๒๘๒-๒๐๕๓

โทรสาร ๐-๓๒๘๒-๒๐๕๔

E-mail : saraban_๐๖๗๗๐๑๐๕๑@dla.go.th

ปลัด อบต.

หัวหน้าส่วน

เจ้าหน้าที่

(ลงชื่อ)

ร่าง/ตรวจ

พิมพ์/ทาน

สำเนาฉบับ



ที่ ปช ๗๒๙๐๑/๑๑๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
๑๑๑ หมู่ที่ ๗ ตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๗๗๑๕๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน นายอำเภอกุยบุรี

อ้างถึง หนังสืออำเภอกุยบุรีที่ ปช ๐๐๒๓.๘/๕๕๗ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ อบต.กุยเหนือที่ ปช.๗๒๙๐๑/๑๑๑ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้ดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งประกาศใช้แผนฯ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) มาพร้อมหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ได้รายงานจังหวัดเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิน ทนวดพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

สำนักปลัด

โทร. ๐-๓๒๘๒-๒๐๕๓

โทรสาร ๐-๓๒๘๒-๒๐๕๔

E-mail : saraban_๐๖๓๗๐๒๐๕๔@dla.go.th

ปลัด อบต.

นายก อบต.

.....

.....



ที่ ปช ๐๐๒๓.๓/ ๑๐๑๐.๑

ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปช. ๓๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ และนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๑๓๓๐

ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณามอบโล่รางวัลหรือเกียรติบัตร จำนวน ๙ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านการบริหารจัดการช่วยเหลือประชาชน

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณาแล้ว เพื่อให้การการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแจ้งแนวทางการคัดเลือกและหลักเกณฑ์การให้คะแนน มาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาสมัครเข้าร่วมการคัดเลือกในด้านต่างๆ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแบบรายงานโครงการสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งแนบข้อมูลเอกสารหลักฐานประกอบ และให้คะแนนตนเองเบื้องต้น ส่งให้จังหวัดภายในวันจันทร์ที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้ประชาสัมพันธ์เชิญชวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ร่วมสมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วย

เรียน นายอำเภอฯ กอ.แม่เฒ่า
- ๑. ขอบริเวณ กิ่ง สด. กอ. ปท. ที่มีผล
การปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๖๕
- เพื่อไปพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

1 em

(นายเสถียร เจริญเหรียญ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1 em

(นางสาวพิกิต จันทร์ชูกุล)

หัวหน้าสำนักปลัด

1 em

(นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น

โทร. ๐-๓๒๖๐-๒๓๕๒ ต่อ ๑๐๓

ผู้ประสานงาน นายปรีชา รัตนสมบัติ ๐๘-๘๔๔๔-๒๐๘๘

1 em

(นายศิลป์ พาทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

นายอึ้ง หนองพราหม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ที่ ปช ๐๐๒๓.๓/๕๒๘๖. ๒ จ. พ. ๖๕
เรียน นายอำเภอฯ ทุกอำเภอ
ดำเนินการเพื่อ
☐ ทราบ ☐ ดำเนินการ ☒ ดำเนินการ
(นายอึ้ง หนองพราหม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

๕. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้าน จัดทำแบบสรุปย่อโครงการสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อนำไปจัดทำหนังสือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานต่อไป

๖. จัดส่งข้อมูลตามข้อ ๔.๒ และข้อ ๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งทางเอกสารและรูปแบบไฟล์ word ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ dla0810_7@dla.go.th ภายในวันจันทร์ที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายประยูร รัตนเสนีย์)
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
กลุ่มงานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๒๓๑๒, ๒๓๒๒
โทรสาร ๐ ๒๒๔๑ ๖๙๕๖
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดประจวบฯ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๑๐๖๑ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๑๐. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๕ แห่ง

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.	อบต.ทองมงคล	๗๖	๗๖	๗๙ (+๔) (-๑)	๗๙	ปี ๖๔	๗๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๔.๖๕	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ย้ายตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๗๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๖.๓๖	
						ปี ๖๖	๗๖,๖๕๐,๐๐๐	๒๕.๙๐	
๒.	อบต.กำเนิดนพคุณ	๕๖	๕๘	๕๘ (+๒)	๕๘	ปี ๖๔	๕๕,๔๐๐,๐๐๐	๒๖.๗๙	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๕๕,๔๐๐,๐๐๐	๒๘.๕๐	
						ปี ๖๖	๕๗,๖๗๐,๐๐๐	๒๗.๙๑	
๓.	อบต.พงศ์ประศาสน์	๖๗	๖๗	๗๓ (+๖)	๗๓	ปี ๖๔	๕๙,๖๑๔,๐๐๐	๒๓.๕๕	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๕๖,๒๐๑,๑๕๘	๒๘.๘๓	
						ปี ๖๖	๕๙,๐๑๑,๒๑๖	๒๘.๒๓	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ปี ๖๔	ปี ๖๕		
๑๘.	อบต.กุยเหนือ	๓๔	๓๔	๓๕ (+๓) (-๒)	๓๕	ปี ๖๔	๒๔,๘๗๒,๗๐๐	๓๔.๒๒	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) ย้ายตำแหน่ง - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) ย้ายตำแหน่ง - นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๓๑,๗๒๗,๓๑๔	๓๓.๔๖	
						ปี ๖๖	๓๓,๓๑๓,๖๘๕	๓๒.๘๙	
๑๙.	อบต.หาดขาม	๓๕	๓๕	๘๐ (+๕)	๘๐	ปี ๖๔	๖๙,๙๙๘,๒๕๐	๒๔.๖๐	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - คนงาน จำนวน ๑ คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๖๓,๘๖๕,๐๐๐	๒๗.๙๙	
						ปี ๖๖	๖๗,๐๕๘,๒๕๐	๒๗.๕๓	
๒๐.	อบต.ดอนยายหนู	๔๕	๔๕	๔๕ (+๓) (-๓)	๔๕	ปี ๖๔	๓๔,๓๐๑,๓๒๒	๓๔.๐๑	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓) ย้ายตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ไปเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ไปเป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๓๒,๙๕๕,๐๒๕	๓๖.๘๐	
						ปี ๖๖	๓๔,๖๐๒,๗๗๖	๓๖.๑๒	



ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๒๕๖๕

ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปช ๗๗๐๐๐

ณ พุธภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำสั่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ๑/๒๕๖๕

ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

๒. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การใช้
อัตรากำลังพนักงานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา เพื่อให้การพิจารณากลับกรองเหตุผลความ
จำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประธาน
คณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้กำหนดประชุมพิจารณากลับกรอง
การจัดทำแผนอัตรากำลังตามกำหนดการประชุมที่ส่งมาด้วย จึงขอความร่วมมือแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล
ดำเนินการ ดังนี้

๑. คำนวณความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานตามภารกิจรับผิดชอบ และปริมาณงาน
ของส่วนราชการที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบว่าส่วนราชการนั้น ๆ มีความจำเป็นต้องใช้อ
อัตรากำลังในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำนวนเท่าใด

๒. วิเคราะห์ภารกิจรับผิดชอบของส่วนราชการโดยแยกเป็นงานว่า อัตรากำลังที่คำนวณได้
ตามข้อ ๑ นั้น แต่ละงานจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด แยกเป็นข้าราชการ และลูกจ้าง อย่างละเท่าใด

๓. วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด อัตรากำลังกับปริมาณงาน
ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้น เพราะเหตุใด

๔. มอบหมายผู้รับผิดชอบที่มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าร่วมประชุมชี้แจงเหตุผลความจำเป็น
ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการ ที่ ก.อบต.จังหวัดมอบหมาย ตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้
และให้จัดทำเอกสารประกอบการชี้แจง จำนวน ๕ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ หนูสนิท)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๓๒๖๐-๒๓๕๒ , ๐-๓๒๖๐-๔๔๔๒ ต่อ ๑๐๒

ผู้ประสานงาน นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ โทร.๐๘๖๓๖๘๐๘๕๕

๓. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอปรางค์บุรี

(ยกเว้น อบต.ปากน้ำปราง และ อบต.หนองตาแต้ม) และ อำเภอหัวหิน (เฉพาะ อบต.ทับใต้)

- | | |
|---|------------------|
| ๓.๑ นางสาวชนิดา มานิตากุล ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๓.๒ นายอำเภอปรางค์บุรี หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๓.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๓.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๓.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

๔. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอกุยบุรี

- | | |
|---|------------------|
| ๔.๑ นายอำนาจ เทพพิชิตสมุทร ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๔.๒ ปลัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๔.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๔.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๔.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

๕. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน

- | | |
|---|------------------|
| ๕.๑ นายวิฑูรย์ เอียบทอง ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๕.๒ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๕.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๕.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๕.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

๖. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอบางสะพานน้อย

- | | |
|---|------------------|
| ๖.๑ นางอำพัน รุ่งแจ้ง ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๖.๒ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๖.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

๗. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอทับสะแก

- | | |
|---|------------------|
| ๗.๑ นายกิตติ เบญจพลชัย ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๗.๒ นายอำเภอทับสะแก หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๗.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

/ ๘. คณะอนุกรรมการ.....

๘. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอสามร้อยยอด

(ยกเว้น อบต.ศิลาลอย และ อบต.ศาลาล้อย) และอำเภอปราณบุรี (เฉพาะ อบต.ปากน้ำปราม)

- | | |
|--|------------------|
| ๘.๑ นายอาคม เด็ดรักษ์ทิพย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๘.๒ คลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๘.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

๙. คณะอนุกรรมการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่อำเภอสามร้อยยอด

(เฉพาะ อบต.ศิลาลอย และ อบต.ศาลาล้อย) และอำเภอปราณบุรี (เฉพาะ อบต.หนองตาแต้ม)

- | | |
|--|------------------|
| ๘.๑ นายวิฑูร พ่วงทิพากร ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๘.๒ นายอำเภอปราณบุรี หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘.๓ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ | |
| ๘.๕ นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ | |

โดยให้คณะอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณาถ้อยแถลงเหตุผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการขอจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลังเป็นไปตามความจำเป็น เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ มิให้มีการขอกำหนดตำแหน่งเกินความจำเป็นอันจะเป็นภาระต้องงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วรายงานผลให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาอนุมัติต่อไป และให้ถือเป็นการมอบหมายให้อนุกรรมการรับผิดชอบเขตพื้นที่เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายพัลลภ สิงหเสนี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	คณะกรรมการการรับผิดชอบ อบต. เขตพื้นที่	แห่ง	วัน/เวลา	สถานที่ประชุม	หมายเหตุ
๕.	อำเภอทับสะแก	๔	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ห้องประชุม สถจ. ชั้น ๔ ๑. นายกิตติ เบญจพลชัย ๓. ท้องถิ่นจังหวัด ๕. นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ	อบต. ห้วยยาง (+๙/-๖) อบต. แสงอรุณ (+๙/-๑) อบต. เขาล้าน (+๙) อบต. อ่างทอง (+๑)
๖.	อำเภอบางสะพานน้อย	๑	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐-๑๔.๓๐ น.	ห้องประชุม สถจ. ชั้น ๔ ๑. นางอำพัน รุ่งแจ้ง ๓. ท้องถิ่นจังหวัด ๕. นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ	อบต. ไชยราช (+๖/-๑)
๗.	อำเภอกุยบุรี	๓	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๓๐-๑๖.๓๐ น.	ห้องประชุม สถจ. ชั้น ๔ ๑. นายอำนวย เทพพิชิตสมุทร ๓. ท้องถิ่นจังหวัด ๕. นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ	อบต. กุยเหนือ (+๗/-๒) อบต. หาดขาม (+๕) อบต. ดอนยายหนู (+๕/-๔)
๘.	อำเภอปรางบุรี (ยกเว้น อบต. ปากน้ำปราม และ อบต.หนองตาแต้ม) และอำเภอหัวหิน (เฉพ.๖ อบต. ห้วยไคร้)	๒	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๓๐-๑๒.๐๐ น.	ห้องประชุม สถจ. ชั้น ๔ ๑. นางสาวนิศา มาปิตากู ๒. นายอำเภอปรางบุรี ๓. ท้องถิ่นจังหวัด ๕. นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ	อบต. วังก้ง (+๖) อบต. ห้วยไคร้ (+๗/-๓)
๙.	อำเภอหัวหิน (ยกเว้น อบต. ห้วยไคร้)	๓	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น.	ห้องประชุม สถจ. ชั้น ๔ ๑. นายสนิท สนิธิพันธ์ ๓. ท้องถิ่นจังหวัด ๕. นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ	อบต. บึงนาราง (+๑๒/-๑) อบต. ห้วยไคร้ (+๖) อบต. ห้วยไคร้ใหญ่ (+๖)

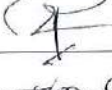
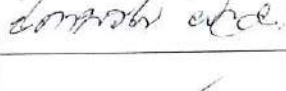
รายชื่อผู้ประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วันพุธที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอิน หนองพราหม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒.	นายศิลป์ ทาทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓.	นางอาภรณ์ สังข์ศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นายไพโรจน์ หินแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	ว่าที่ ร.ต.หญิงเพ็ญ พุ่มแจ้	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖.	นางสาวพึงพิศ จันทร์ชุกกลิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๗.	นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๘.	นางสาวเข็มจิรา ช่างเพียร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
วันพุธที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ผู้มาประชุม

๑. นายอิน หนองพราหม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ	ประธานกรรมการ
๒. นายศิลป์ ทาทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางอาภรณ์ สังข์ศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายไพโรจน์ หินแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ว่าที่ ร.ต.หญิงเพ็ญ พุ่มแจ้	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวพิงพิศ จันทรชุกลิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวเข็มจิรา ช่างเพียร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสมคิด สาหร่าย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ เมื่อสมาชิกมาครบองค์ประชุมแล้ว จึงขอเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ที่ ๙๓ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม
กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วน
ราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๑๗
มีนาคม ๒๕๖๔)

ประธานกรรมการฯ

-ขอให้ที่ประชุมตรวจสอบรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ หากมีข้อความที่ไม่ถูกต้อง ขอให้แก้ไข หากไม่มีขอรับรอง
รายงานการประชุม

ที่ประชุม

- มีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ประธานกรรมการฯ

- พิจารณารับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
หากจำนวนอัตรากำลังในแต่ละ ส่วน/ กอง/สำนัก ไม่สอดคล้องและไม่กระทบต่อภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้พิจารณาปรับปรุงตำแหน่งในแต่ละ ส่วน/กอง/สำนัก
ได้

ปลัด อบต.

-ทั้งนี้ ส่วน/กอง/สำนัก ที่ต้องการปรับปรุงตำแหน่ง ให้จัดทำแบบวิเคราะห์เหตุผล
ความจำเป็น คัดค้านาน เพื่อประกอบการพิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัด

- ปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีรายละเอียด
ดังนี้

-งบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๒๙,๘๗๒,๗๐๐ บาท

-งบประมาณด้านบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๒

ในส่วนของสำนักปลัด มีตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง
ครั้งที่ ๒) จำนวน ๑๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่ม

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑

สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

เนื่องจากสำนักปลัด มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากเกี่ยวกับงานส่งเสริมทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานบริหารการศึกษา ดูแลประสานงานกับโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณถ่ายโอน อาหารกลางวันจัดทำแผนการศึกษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผอ.กองคลัง

กองคลัง มีตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

๑.พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา

๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑.ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒ กองคลัง

เนื่องจากงานด้านการเงินและบัญชี มีตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้เป็นอย่างดี ประกอบกับกองคลังมีปริมาณงานด้านงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมาก และไม่มีผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานโดยตรง

ผอ.กองช่าง

กองช่าง มีตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑.พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑.ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑ กองช่าง เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑ กองช่าง เนื่องจากงานด้านการจัดการงานช่าง มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานด้านการจัดการงานช่าง ได้เป็นอย่างดี และกองช่างมีปริมาณงานเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ วางผังโครงการประมาณการ จัดทำราคากลางเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น มีโครงการเกี่ยวข้องก่อสร้างเพิ่มขึ้นด้วยทำให้ปริมาณงานเพิ่มตามมาจึงต้องกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานดังกล่าว

หัวหน้าสำนักปลัด

- จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ หลังจากปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๑,๗๒๗,๓๑๙.- บาท

-งบประมาณด้านบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๑

ประธานกรรมการฯ

- มีท่านใดจะเสนอแนะหรือซักถามเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมพิจารณาปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

มติที่ประชุม

-เห็นชอบปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

๒.ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒ กองคลัง

๒.๒ ปรับเกลี่ยตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑ กองช่าง เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ กองช่าง

ประธานกรรมการฯ

-ให้นำเรื่องการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว ส่งขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต่อไป

มติที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอเลิกประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จดยางานการประชุม

(นางสาวพึงพิศ จันทรชุกลิน)

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ทนายงานการประชุม

(นายศิลป์ ทาทอง)

กรรมการฯ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอาน หนวดพราหม)

ประธานกรรมการฯ



ที่ ปช ๗๒๕๐๑/๕๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
๑๑๑ หมู่ที่ ๗ ตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๗๗๑๕๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่ง (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้มีมติเมื่อวันพุธที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ดังนี้

ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง (พนักงานส่วนตำบล)

๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา โดยปรับเปลี่ยนมาจากตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กองช่าง)

๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(กองคลัง)จำนวน ๑ อัตรา โดยปรับเปลี่ยนมาจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(กองคลัง)

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล)

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ(สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงขอส่ง (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย มาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอ้น หนวดพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

สำนักปลัด

โทร. ๐-๓๒๘๒-๒๐๕๓

โทรสาร ๐-๓๒๘๒-๒๐๕๔

“ชื่อสัตย์สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน
ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

ปลัด อบต.

นายอ้น หนวดพราหม

ปลัด อบต.

นายอ้น หนวดพราหม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ที่ ปช ๗๒๙๐๑ / วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีข้อราชการเกี่ยวกับจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) จึงขอเชิญประชุมในวันพุธ ที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมในวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

รับทราบ

๑. นายศิลป์ ทาทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นางอารมย์ สังข์ศิริ ผู้อำนวยการกองคลัง
๓. นายไพโรจน์ หินแก้ว ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. ว่าที่ ร.ต.หญิงเพ็ญ พุ่มแจ้ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๕. นางสาวพิงพิศ จันทร์ชุกกลิ่น หัวหน้าสำนักปลัด
๖. นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๗. นางสาวเข็มจิรา ช่างเพียร นักทรัพยากรปฏิบัติการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
วันพุธที่ ๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ.ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องสืบเนื่อง |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เสนอเพื่อพิจารณา
๔.๑ . การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) |
| ระเบียบวาระที่ ๕ | เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) |

