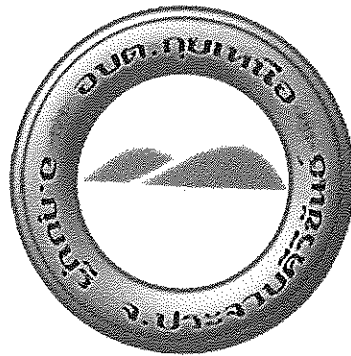




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยให้ถือปฏิบัติตามความในข้อ ๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) แล้วนั้น

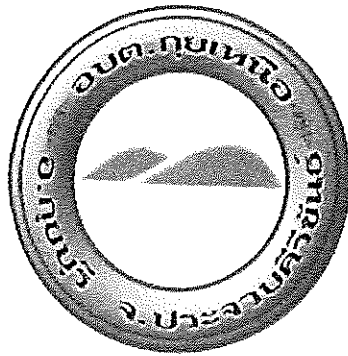
เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินีต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายอ้น นวนตพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐
๑๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๔๑
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับปริมาณงานและภารกิจ และการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 ๒๕๕๕ ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้และไม่เป็นภาระทางงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรสามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ

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 แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 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 เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วิสัยทัศน์

“ตำบลเข้มแข็ง แหล่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สานงานเศรษฐกิจพอเพียง”

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) พัฒนาคุณภาพเศรษฐกิจของประชาชนตำบลกุยเหนือให้มีความเข้มแข็ง 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. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสมัคคี 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. ประชาชนเข้าใจในการกิจขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ถนนไฟฟ้า 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
- ๓.๑ 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมและการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา 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 และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาชัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกเรื่อง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมาภายใต้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุกหน่วยสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกหน่วย ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ้อยโอน

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 ปัญหาภัยสังคม

๓. โอกาส (Opportunity-O)

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



๔. อุปสรรค (Threat-T)

- ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
- ๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้อง อยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
- ๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ
- ๔.๘ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการ พัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ 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) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดบุคลากรทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดและปรับลดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม รายละเอียด ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองช่าง

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. นักจัดการงานช่าง ปก/ชก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา |

ยุบเลิกตำแหน่ง

กองช่าง

- | | |
|--------------------------|---------------|
| ๑. นายช่างสำรวจ ปง/ชง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง | จำนวน ๑ อัตรา |

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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ 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 – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ขยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย ๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๓. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
โอกาส O : (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับคามยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)



ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก ๓. บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. มีข้อจำกัดด้านการระดมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เป็นร้อย ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
โอกาส O : (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ๒. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาคนและสังคม ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมการศึกษา การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเป็นต้น จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

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

โครงสร้างเดิม อบต.กุดเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุดเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ สภา อบต. - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ ฯลฯ <u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสวนสาธารณะ - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ - งานอาชีพอนามัย <u>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง พันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสถิติ	<u>๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ สภา อบต. ฯลฯ <u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานส่งเสริม ป้องกัน ควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ ฯลฯ <u>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานบริหารการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ฯลฯ <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี - งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ - อนุรักษ์ ปั่นพู่ บำรุงรักษาแหล่ง ท่องเที่ยวที่มีอยู่ - ประสานงานราชการและเอกชนด้าน การท่องเที่ยว - รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว - ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	<u>๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ - อนุรักษ์ ปั่นพู่ บำรุงรักษาแหล่ง ท่องเที่ยวที่มีอยู่ - ประสานงานราชการและเอกชน ด้านการท่องเที่ยว - รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว - ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ <u>๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝักระวังและ 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 - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - 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 - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - 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 และผู้ป่วยเอดส์ - 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 ทูพพลภาพ 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 จำนวนเท่าใดมรส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ที่มีอยู่ในปัจจุบันใช้ภารกิจที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชาลิณี ศิริรักษา
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) ๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ปก/ชก) ๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ปก/ชก) ๕. นิติกร (ปก/ชก) ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง/ชง) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑๐. พนักงานขับรถยนต์ ๑๑. การโรง ๑๒. ยาม ๑๓. คนงาน ๑๔. คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - -	นางสาวพึงพิศ จันทรชุกกลิ่น นางสาวชญาภา พุกมา นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน นางสาวเข็มจิรา ช่างเพียร ว่างเดิม จำเอกธงชัย กะประโคน นายยุทธ สัตย์ชื่อ นางสาวโชติรส เตี้ยแจ้ ว่างเดิม นายชินวรธรรม์ เรืองเจริญ นายประสาร สัตย์ชื่อ นายสมนึก จันทรประดับ นายชวน แสงนิล น.ส.กฤษณา ยางสูง	
<u>กองคลัง</u> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) ๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (ปง/ชง) ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	นางอาภรณ์ สังข์ศิริ น.ส.วัลวิภา ชูแก้ว นางสาววรรณวิศา ฉิมฉลอง นางสาวอารียา สีทอง ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนาฏยา ชูพร
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รุ่งอรุณ ทรรศัย
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.โสภิต อ่อนท้วม
กองช่าง								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพโรจน์ หินแก้ว
๒. นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพนมกร ทรรศัย
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธิปไตย ปรีดีเปรม
๕. นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๖. นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๗. ช่างสำรวจ (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม								
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าที่ร.ต.หญิง เพ็ญ พุ่มแจ้
๒. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ฉันทนา คงขันธ
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๔ -๓	-	-	

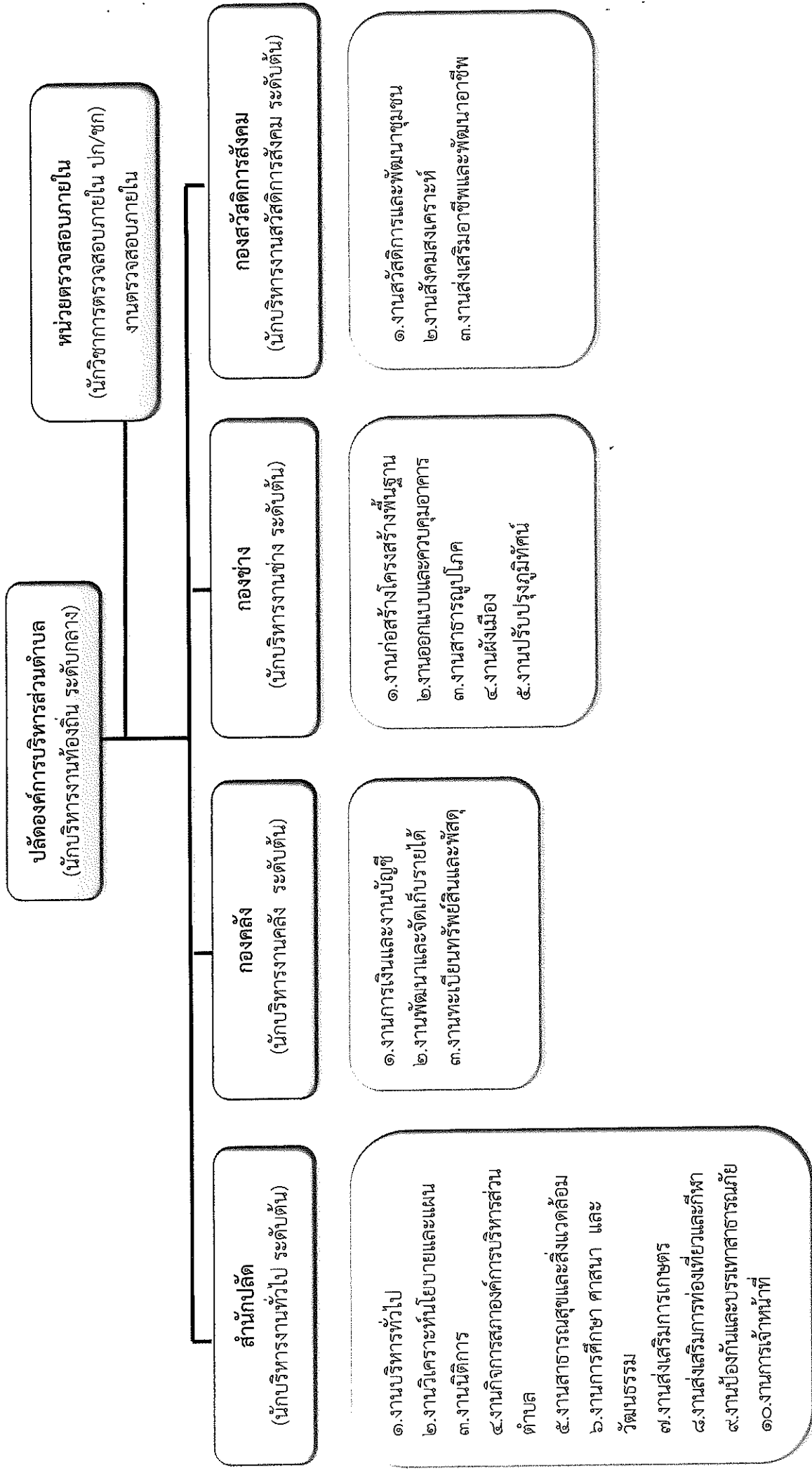


9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นก่อนปรับโครงสร้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน อยู่เต็ม	เงินเดือน				อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน			การใช้จ่ายขั้นพื้นฐาน (3)				หมายเหตุ			
					เงินเดือน (1 ค.ด.63)	เงินเดือน (1) (1 ค.ด.63)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน			2564 (ค.ด.)/1	2565 (ม.ช.)/1	2566 (ม.ช.)/1	2564 (ค.ด.)/1		2565 (ม.ช.)/1	2566 (ม.ช.)/1	
									ในตำแหน่ง 3 ปีถึงหน้า	เกิน 3 ปี	เกิน 3 ปี								
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	58,560	702,720	14,000	168,000	1	1	1	5,640	24,240	24,240	876,360	917,640	941,880	นางชาติสิน ศักดิ์ภูษา	
2	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	-	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
3	สำนักปลัด	จำนวนการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	32,450	389,400	3,500	42,000	1	1	1	3,300	13,440	13,080	434,700	458,160	471,240	นางสาวพิจิต จันทรัฐกุล	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	23,550	282,600	-	-	1	1	1	2,760	11,760	11,880	285,360	305,640	317,520	นางสาวชญาภา พุกมา	
5	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	22,620	271,440	-	-	1	1	1	2,760	11,280	11,760	274,200	293,880	305,640	นางสาวนิภาพรรณ ศิวอน	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	20,440	245,280	-	-	1	1	1	1,980	8,880	8,640	247,260	262,560	271,200	นางสาวณมจิรา รุ่งเพ็ชร	
7	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
8	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	1	1	30,290	363,480	-	-	1	1	1	2,880	12,120	12,480	366,360	387,240	399,720	อำเภกรงชัย กะประโคน	
9	พนักงานช่างสายการถือ	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	12,620	151,440	-	-	1	1	1	-	6,360	6,600	151,440	163,920	170,520	นายยุทธ สัตย์เชื้อ	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	5,760	6,000	138,000	149,280	155,280	นางสาวไฉลิสต์ เดียมเจ้	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม	
12	พนักงานขับรถ	พนักงานขับรถ	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายจิณพวรรณ เมืองเจริญ	
13	ภารโรง	ภารโรง	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประสาร สัตย์เชื้อ	
14	ช่าง	ช่าง	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมนึก พชรประดับ	
15	คนงาน	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายชวน แสงนิล	
16	คนงาน	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวกฤษณา ยางสูง	
17	ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวนการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	38,520	462,240	3,500	42,000	1	1	1	3,360	15,240	15,720	507,600	532,800	548,520	นางอภรณ์ สังข์ศิริ	
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	30,220	362,640	-	-	1	1	1	3,420	13,320	13,320	366,060	389,400	402,720	นางสาววิภา ชูแก้ว	
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	13,500	162,000	-	-	1	1	1	1,560	6,480	6,840	163,560	174,840	181,680	นางสาววรรณวิภา อิมลอง	
20	เจ้าพนักงานจัด	ปฏิบัติงาน	1	1	13,500	162,000	-	-	1	1	1	1,560	6,480	6,840	163,560	174,840	181,680	นางสาวอาริยา สีกอง	
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	

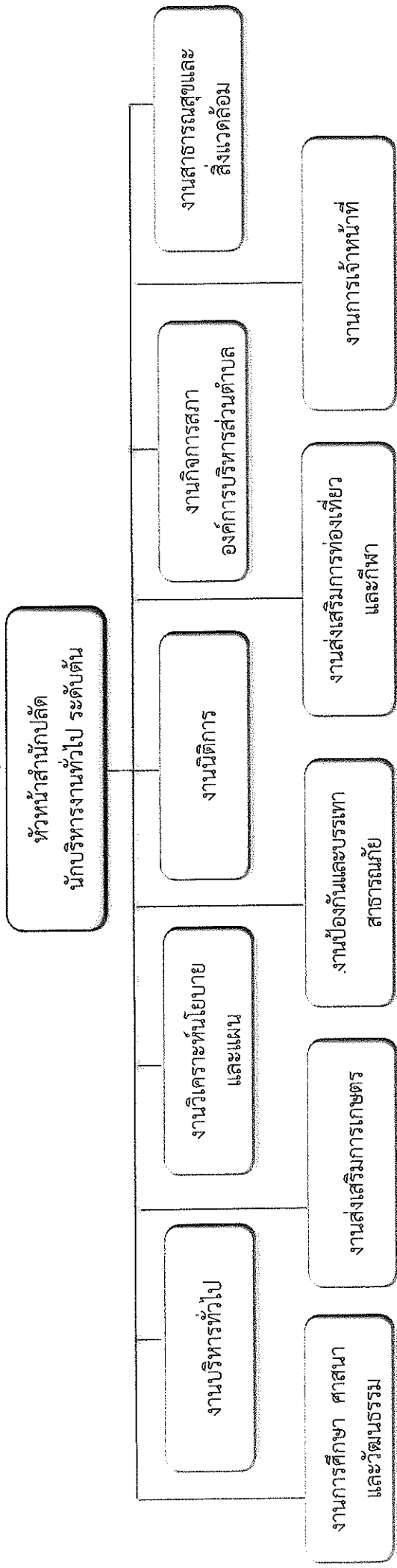
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	15,350	184,200	3,500	42,000	1	1	1	-	-	7,680	8,040	184,200	199,320	207,360	นางมยุรา สุขพร
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	15,350	184,200	-	-	1	1	1	-	-	7,680	8,040	184,200	199,320	207,360	นางสาวรุ่งอรุณ ทรรักษ์
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	5,760	6,000	138,000	149,280	155,280	นางสาวไพฑิต อ่อนห่ม
กองช่าง																		
25	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	39,080	468,960	3,500	42,000	1	1	1	-	-	15,480	16,080	514,260	540,600	556,680	นายไพโรจน์ หินแก้ว
26	นักจัดการงานช่าง	1	-	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
27	นายช่างโยธา	1	1	25,190	302,280	-	-	1	1	1	-	-	10,920	11,160	305,100	324,360	335,520	นายพนมกร ทรรักษ์
28	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	13,500	162,000	-	-	1	1	1	-	-	6,480	6,840	163,560	174,840	181,680	นายธีรภัฏ ปริณมิต
29	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	ศูนย์ลัดดาแห่ง
30	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	ศูนย์ลัดดาแห่ง
31	นายช่างสำรวจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	ศูนย์ลัดดาแห่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-	11,500	-	-	-	1	1	1	+1	-	7,200	7,560	138,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
31	พนักงานขับรถยนต์	1	-	9,400	-	-	-	1	1	1	+1	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม
32	พนักงานขับรถยนต์	1	-	9,400	-	-	-	1	1	1	+1	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม																		
34	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	1	1	34,680	416,160	3,500	42,000	1	1	1	-	-	13,080	13,200	461,400	484,320	497,520	ว.ที ร.ด.หญิงเพ็ญ พุ่มนั้
35	นักพัฒนาชุมชน	1	1	17,880	214,560	-	-	1	1	1	-	-	7,680	7,680	216,480	229,920	237,600	นางสาวธันยา คงจันทร์
36	เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
(5)	รวม อดุลยเหนือ	34	25		7,748,040		336,000	34	34	34	1	0	804,420	287,400	8,888,460	9,378,240	9,671,040	
(6)	ประมาณการประจำปีงบประมาณอื่นไม่เกิน 1%										เพิ่ม	4	0		1,333,269	1,406,736	1,450,656	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										ลด	3	0		10,221,729	10,784,976	11,121,696	
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														29,872,700	31,366,335	32,934,652	
(9)	คิดร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี														34.22	34.38	33.77	

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ



โครงสร้างสำนักปลัด

[๑๔] (๑๒)



- ❖ 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 ปง/ชง [๑] (๑)

❖ พนักงานขับรถยนต์ [๑] (๑)

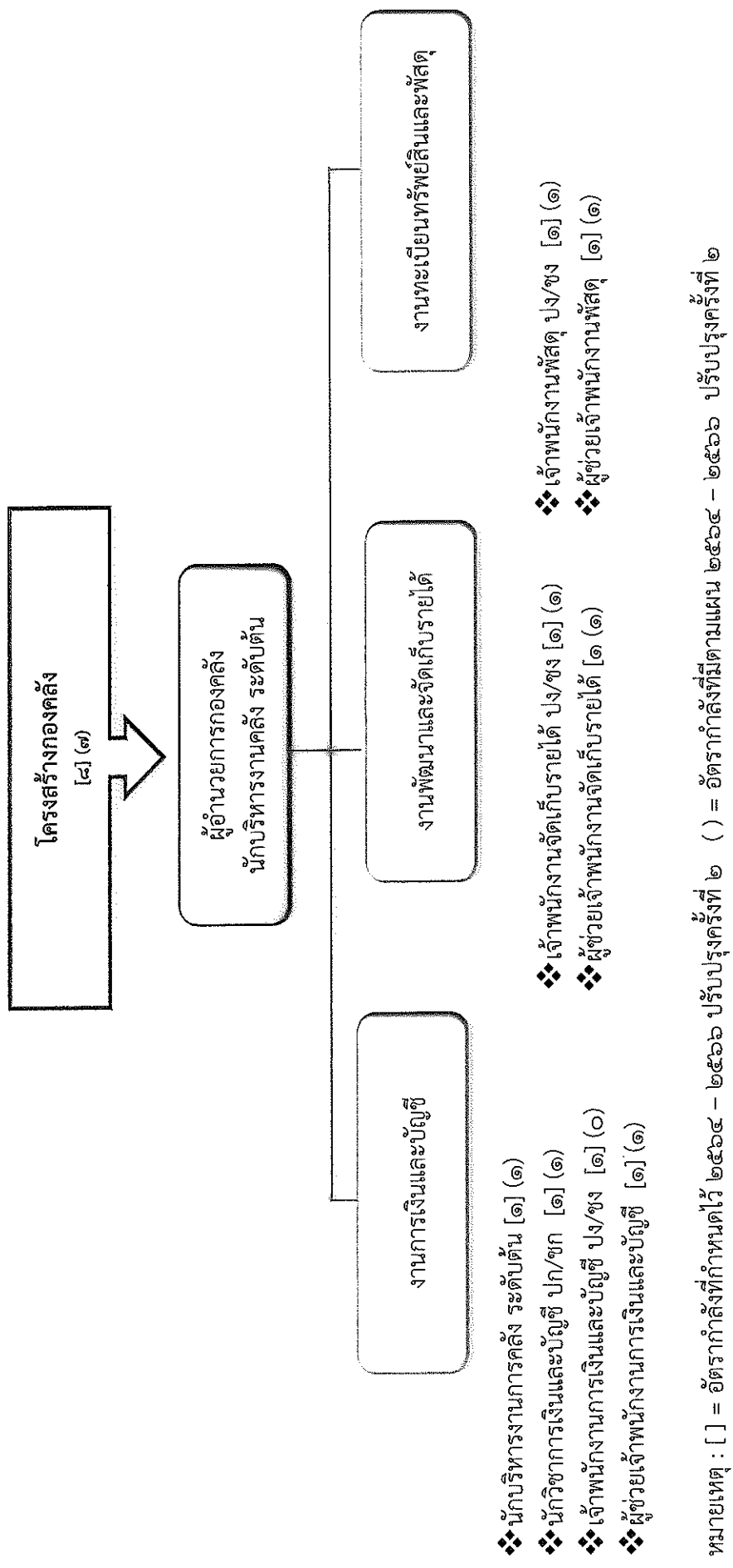
❖ คนงาน [๒] (๒)

❖ นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก [๑] (๑)

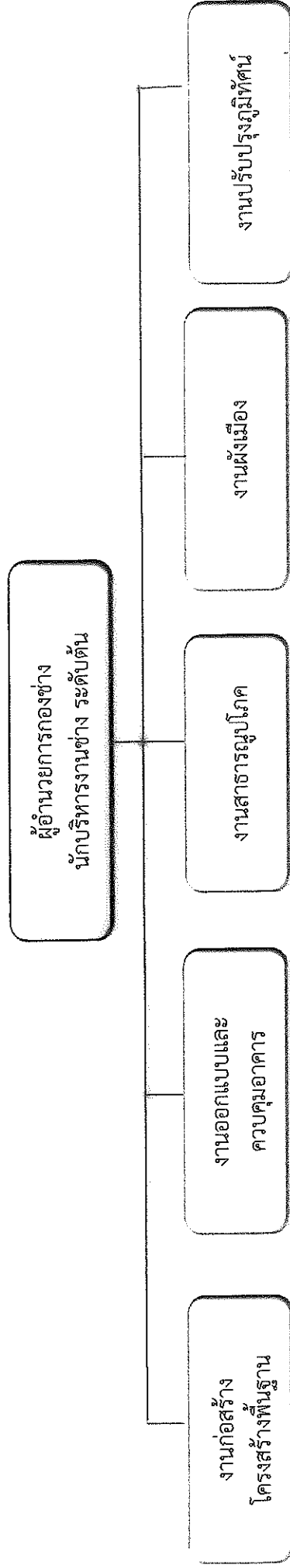
❖ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา [๑] (๑)

❖ ภารโรง [๑] (๑)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒



โครงสร้างกองช่าง
[๒] (๓)

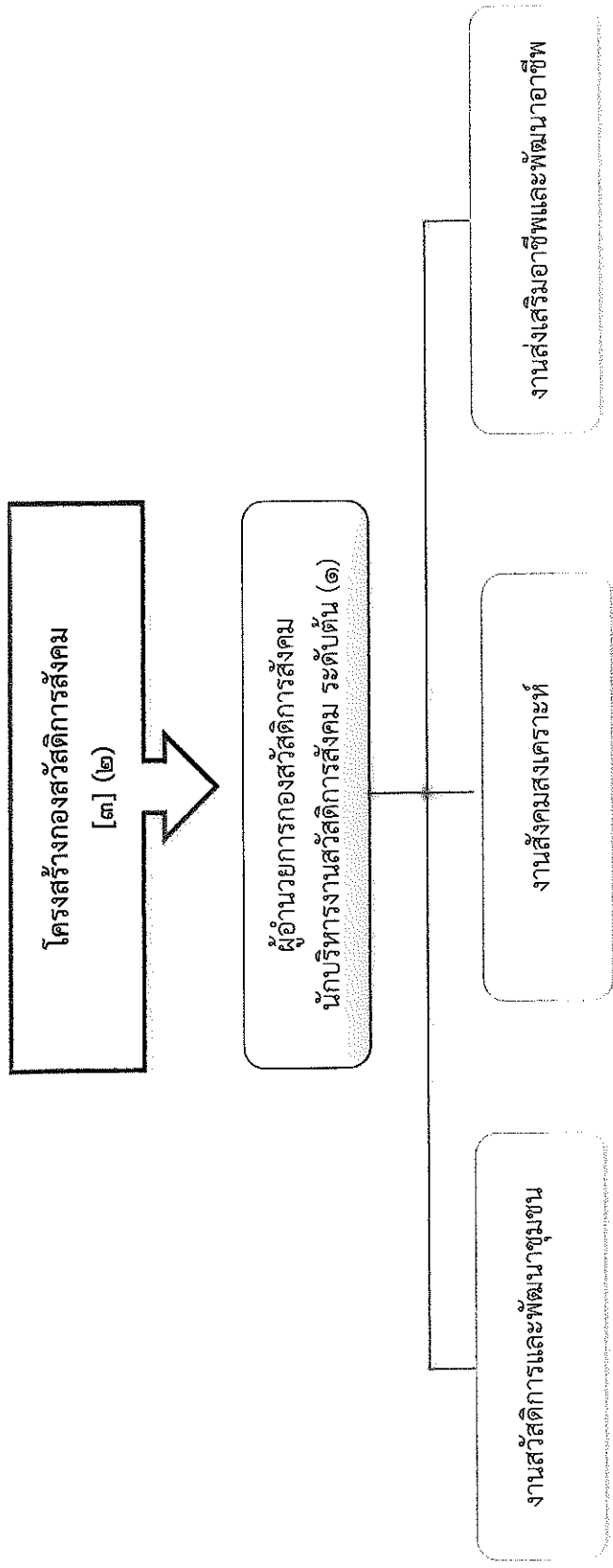


- ❖ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น [๑] (๑)
- ❖ นักจัดการงานช่าง ปก/ชก [๑] (๐)
- ❖ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า [๑] (๐)

- ❖ นายช่างโยธา ปง/ชง [๑] (๑)
- ❖ พนักงานขับรถยนต์ [๒] (๐)

- ❖ เจ้าพนักงาน ปง/ชง [๑] (๑)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

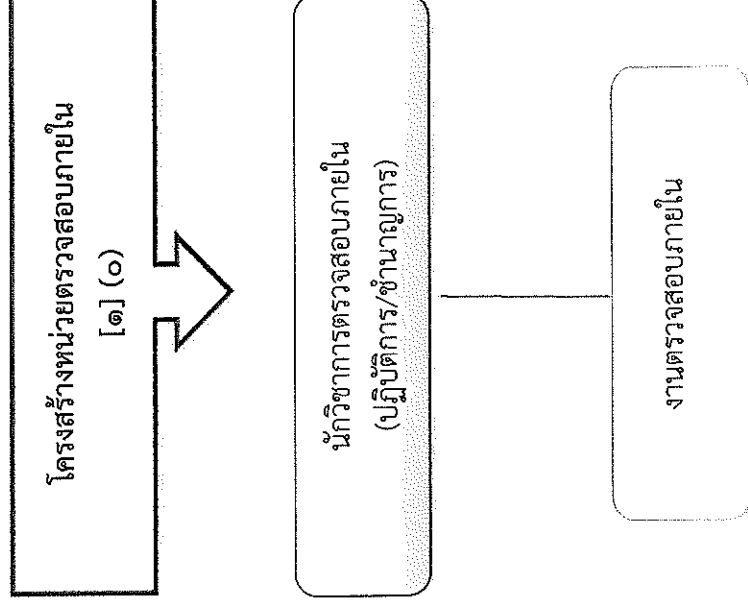


❖ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น [๑] (๑)

❖ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ [๑] (๑)

❖ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน [๑] (๑)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒



นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก [๑] (๐)

หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				
๑	นางชาลิณี ศิริรักษา	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๗๐,๗๒๐
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๒๕-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ป.ก/ช.ก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๕-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ป.ก/ช.ก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
๓	สำนักงานปลัด บางสาวทั้งพิศ จันทบุรีสุกสัน	ร.บ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ต้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ต้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๘๐,๔๘๐ (๓๒,๕๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๒,๔๘๐
๔	นางสาวชญกานา พุกมา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ช.ก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ช.ก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	นางสาวนิภาพรณิณ ฉิวอิน	ร.บ.ม. (นครกรรมการบริหารและจัดการธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ช.ก	นักจัดการงานทั่วไป	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ช.ก	นักจัดการงานทั่วไป	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๖	นางสาวชนจิรา ช่างเพียร	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ป.ก	นักทรัพยากรบุคคล	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ป.ก	นักทรัพยากรบุคคล	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ป.ก/ช.ก	นิติกร	๒๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ป.ก/ช.ก	นิติกร	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
๘	เจ้าอาภรณ์ชัย กะประโคน	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	๒๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	ช.ก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	ช.ก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายยุทธ สัตย์เชื้อ	ม.๖	-	พนักงานขับรถขนส่งทางบก	-	-	พนักงานขับรถขนส่งทางบก	๑๕๑,๕๔๐ (๑๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๕๔๐
๑๑	นางสาวโชติรส เตี้ยแจ้	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายดิณณวรรณ เรืองเจริญ	ป.ช. (ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายประสาร สัตย์เชื้อ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสมนึก จันทร์ประดับ	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายชวน แสงนิล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวกฤษณา ยางสูง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	กองคลัง นางอรารณ์ สังข์ศิริ	ร.ป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประสิทธิภาพและระบบ)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๕๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๕๖๒,๐๐๐	-	๕๐๘,๒๔๐
๒๐	นางสาววิภา ฐแก้ว	ร.ป.บ. (การบริหารธุรกิจ แผนกบัญชี)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๑	นางสาววรรณวิศา อิมคลอง	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๒๒	นางสาวอารียา สีทอง	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๒๓	-	-	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๔	นางนงนุช ภูพร	ศบ.บ. (บริหารการจัดการ ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๔,๒๐๐ (๑๕,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๒๐๐
๒๕	นางสาวรุ่งอรุณ ทรัพย์	ปวช. (การช่าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๔,๒๐๐ (๑๕,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๒๐๐
๒๖	นางสาวศุภิต อ่อนหุ้ม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นางไพโรจน์ หินแก้ว	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	๕๒๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒๘,๙๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๘,๙๖๐
๒๙	-	-	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๓๐	นายพนมกร ทรัพย์	วศ.บ (วิศวกรรมโยธา)	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม			กรอบอัตราที่ตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๐	นายธีปดัย ปริดีเปรม	ศบ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป่ง	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป่ง	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๑	-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป่ง/ชง	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป่ง/ชง	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๓๒	-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป่ง/ชง	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป่ง/ชง	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๓๓	-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป่ง/ชง	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป่ง/ชง	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๓๔	พนักงานช่างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		-	-	พนักงานช่างรับรถยนต์	-	-	พนักงานช่างรับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
		-	-	พนักงานช่างรับรถยนต์	-	-	พนักงานช่างรับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
		-	-	พนักงานช่างรับรถยนต์	-	-	พนักงานช่างรับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	กองสวัสดิการสังคม ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพ็ญ พุ่มแจ้	ร.ป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาชนเมืองและชนบท)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คัม	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คัม	๔๑๖,๐๐๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๐๐๐
		บ.ร.บ. (การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๓๖	นางสาวฉันทนา คงจันทร์	-	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป่ง/ชง	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป่ง/ชง	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม

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 ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ 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 ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูงและคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและ
เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิถีในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่เหมาะสมและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและ
ความหลากหลายของบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 จะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่า
มากยิ่งขึ้น

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวก เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกัญหะเนือ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกัญหะเนือ 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 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์มิควรได้จากการปฏิบัติงาน

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 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อหรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำกาใดโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง 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 หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล 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 และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย 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 เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ที่รัก ศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศปัญหา 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
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่จะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตตนเป็นพลเมืองที่ดีช่วยกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรมรู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อนตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพัตตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีแนวทางดังนี้

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยเหนือ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยเหนือ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกยเหนือ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
ที่ ๙๓/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อรองรับอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นั้น

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กุยเหนือเป็นด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายอิน หนองพราหม | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางอโณทัย มุราชัย | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ | กรรมการ |
| ๓. นางอาภรณ์ สังข์ศิริ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายไพโรจน์ หินแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ว่าที่ ร.ต.หญิงเพ็ญ พุ่มแจ้ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. นางสาวพิงพิศ จันทรชุกกลิ่น | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรร เงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ



ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๑๒ ๕๕๑

ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปช ๗๗๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องต่าง ๆ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคลภายใน ๑๕ วัน นับจากวันได้รับหนังสือแจ้งมติ โดยมีองค์ประกอบของการออกคำสั่งครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด พร้อมปรับปรุงแก้ไขฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และส่งสำเนาคำสั่งรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเทพ มลสวัสดิ์)

ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

ผู้ประสานงาน นายสารัฐ วงศ์เศรษฐ์โชติ โทร. ๐๘๖-๓๖๔๒๕๔๕

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่งเดิม/เงินเดือน	โอน/ย้ายเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งเป็น/เงินเดือน	มติ ก.อบต.จังหวัด	หนังสืออ้างอิง
๕	นายภุชตา ชุมทอง นายช่างโยธาชำนาญงาน ชั้น ๒๑,๖๒๐ บาท อบต.บึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน ชั้น ๒๑,๖๒๐ บาท อบต.เขาจ้าว อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	หนังสือ อบต.บึงนคร ที่ ปช ๗๕๓๐๑/๑๖๑ ลงวันที่ ๒๘ พ.ค.๒๕๖๔

(Signature)

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดประจวบฯ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/ ๑๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔)

๖. การจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล วัน เดือน ปี เกิด	ตำแหน่ง/ค่าตอบแทน /ส่วนราชการ	มติ ก.อบต.จังหวัด	หนังสืออ้างอิง
๑	<u>อบต.สามกระหาย</u> นายบุญฤทธิ์ พลายนมู	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) สำนักปลัด ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท	เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อน วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔	หนังสือ อบต.สามกระหาย ที่ ปช ๗๔๗๐๑/๒๘๔ ลงวันที่ ๒ มิ.ย.๒๕๖๔
๒	<u>อบต.กุยบุรี</u> นางสาววรรณวิศา เขยชิด	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๐ บาท	เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อน วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔	หนังสือ อบต.กุยบุรี ที่ ปช ๗๒๘๐๑/๖๙ ลงวันที่ ๓๑ พ.ค.๒๕๖๔
๓	<u>อบต.วังก้ง</u> นายปรินทร์ คงกระพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๐ บาท	เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อน วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔	หนังสือ อบต.วังก้ง ที่ ปช ๗๔๕๐๑/๘๕๔ ลงวันที่ ๑ มิ.ย.๒๕๖๔
๔	นายเอกพันธ์ อินทสร	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) กองคลัง ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท	เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อน วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔	หนังสือ อบต.วังก้ง ที่ ปช ๗๔๕๐๑/๘๕๔ ลงวันที่ ๑ มิ.ย.๒๕๖๔



สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดประจวบฯ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๑๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔)

๘. การประเมินพนักงานครู อบต. เพื่อให้ได้รับเงินเดือนและมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย

ลำดับที่	ข้อมูลผู้รับการประเมิน	ขอประเมินให้ได้รับเงินเดือนและวิทยฐานะ		มติ ก.อบต.	หนังสืออ้างอิง
	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/โรงเรียน/ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่แต่งตั้ง/ โรงเรียน/เลขที่ตำแหน่ง	อัตราเงิน วิทยฐานะ		
๑	นางสาวสุรางค์รัตน์ แก่นไม้หอม ครู อันดับ คศ.๒ ชั้น ๒๔,๖๘๐ บาท (๑ ต.ค.๖๓) โรงเรียนบ้านหนองตาแต้ม (ราชประชานุกุล) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.หนองตาแต้ม อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๘-๖-๕-๐๐๐๗๓	ครูชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ.๓ ชั้น ๒๔,๖๘๐ บาท โรงเรียนบ้านหนองตาแต้ม (ราชประชานุกุล) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.หนองตาแต้ม อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๘-๖-๕-๐๐๐๗๓	๕,๖๐๐	เห็นชอบ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	หนังสือ อบต.หนองตาแต้ม ที่ ปช ๗๒๒๐๑/๖๕๓ ลงวันที่ ๒ มิ.ย.๒๕๖๔



ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕.	อบต.ห้วยทราย	๕๐	๕๖ (+๗) (-๑)		๕๖	ปี ๖๔	๕๓,๓๑๙,๐๐๐	๒๖.๗๑	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา
						ปี ๖๕	๕๕,๙๘๔,๙๕๐	๒๖.๔๔	
						ปี ๖๖	๕๘,๗๘๔,๑๘๘	๒๕.๙๓	
๖.	อบต.เกาะหลัก	๘๙	๙๕ (+๑๐) (-๔)	๙๕	๙๕	ปี ๖๔	๗๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๗.๙๒	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๒) ตัดโอนลด ตำแหน่ง คนงาน พร้อมคนครอง ไปสังกัด กองคลัง จำนวน ๓ อัตรา ๓) ตัดโอนลด ตำแหน่ง คนงาน พร้อมคนครอง ไปสังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นายช่างสำรวจ (ปจ./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ตัดโอนเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน พร้อมคนครอง มาจากสำนักปลัด จำนวน ๓ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา ๒) ตัดโอนเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน พร้อมคนครอง มาจากสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๗๘,๗๕๐,๐๐๐	๒๘.๖๘	
						ปี ๖๖	๘๒,๖๘๗,๕๐๐	๒๘.๑๑	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๐.	อบต.ทรายทอง	๕๐	๖๑ (+๑๑)	๖๑	๖๑	ปี ๖๔	๔๘,๑๖๖,๙๐๐	๓๑.๖๐	ส่วนกลับ ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางเบิด พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายทอง พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๕๐,๕๗๕,๒๔๕	๓๒.๔๒	
						ปี ๖๖	๕๓,๑๐๔,๐๐๗	๓๑.๗๗	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๓.	อบต.ห้วยยาง	๖๑	๖๕ (+๔)	๖๕	๖๕	ปี ๖๔	๕๘,๐๖๐,๐๐๐	๒๕.๕๙	กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
						ปี ๖๕	๖๐,๙๖๓,๐๐๐	๒๕.๕๓	
						ปี ๖๖	๖๔,๐๑๑,๑๕๐	๒๕.๐๓	
๑๔.	อบต.ทับสะแก	๔๙	๔๗ (+๑) (-๓)	๔๗	๔๗	ปี ๖๔	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๕.๖๘	สำนักปลัด ๑) ยุบตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ - แม่ครัว จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) ยุบตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - ยาม จำนวน ๑ อัตรา - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๓๕.๗๒	
						ปี ๖๖	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๓๕.๐๕	
๑๕.	อบต.เขาล้าน	๔๖	๕๒ (+๙) (-๓)	๕๒	๕๒	ปี ๖๔	๔๗,๑๔๗,๘๖๐	๒๖.๙๒	สำนักปลัด ๑) ยุบตำแหน่ง - รองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา - นักการ จำนวน ๑ อัตรา ๔) กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะเดื่อทอง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใจดี ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งกลาง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๔๙,๕๐๕,๒๕๓	๒๖.๘๙	
						ปี ๖๖	๕๑,๙๘๐,๕๑๖	๒๖.๓๐	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๘.	อบต.หนองพลับ	๕๕	๖๒ (+๗)	๖๒	๖๒	ปี ๖๔	๔๕,๕๐๐,๐๐๐	๓๑.๒๐	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา คณะอนุกรรมการฯ มีมติให้ทบทวนเฉพาะการ กำหนดตำแหน่ง ของกองสวัสดิการ คนงาน จำนวน ๒ อัตรา ให้แสดงภารกิจปริมาณงาน เหตุผลความจำเป็น เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในคราวต่อไป
						ปี ๖๕	๔๗,๗๗๕,๐๐๐	๓๑.๓๑	
						ปี ๖๖	๕๐,๑๖๓,๗๕๐	๓๐.๖๓	
๑๙.	อบต.หินเหล็กไฟ	๑๑๓	๑๑๕ (+๓) (-๑)	๑๑๕	๑๑๕	ปี ๖๔	๘๕,๗๘๕,๓๒๐	๓๑.๗๘	กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ตัดโอนเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน พร้อมคนครอง มาจากกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) ตัดโอนลด ตำแหน่ง คนงาน พร้อมคนครอง ไปกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา คณะอนุกรรมการฯ มีมติให้ทบทวนเฉพาะการ กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ให้แสดงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เหตุผลความ จำเป็น เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาใน คราวต่อไป
						ปี ๖๕	๘๙,๐๓๒,๐๔๑	๓๑.๓๗	
						ปี ๖๖	๙๓,๔๘๓,๖๔๓	๓๐.๘๑	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒๑.	อบต.กุยเหนือ	๓๓	๓๔ (+๔) (-๓)	๓๔	๓๔	ปี ๖๔	๒๘,๘๗๒,๗๐๐	๓๔.๒๒	<u>กองช่าง</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง - นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา - นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา - นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๓๑,๓๖๖,๓๓๕	๓๔.๓๘	
						ปี ๖๖	๓๒,๙๓๔,๖๕๒	๓๓.๗๗	
๒๒.	อบต.สามกระหาย	๘๖	๘๙ (+๓)	๘๙	๘๙	ปี ๖๔	๖๗,๔๓๒,๕๔๓	๒๖.๘๒	<u>กองช่าง</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๗๐,๘๐๔,๑๗๐	๒๖.๒๑	
						ปี ๖๖	๗๔,๓๔๔,๓๗๙	๒๕.๗๒	
๒๓.	อบต.ดอนยายหนู	๓๘	๔๕ (+๗)	๔๕	๔๕	ปี ๖๔	๓๔,๓๐๑,๓๒๒	๓๔.๐๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานประจําขยะ จำนวน ๒ อัตรา <u>กองคลัง</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา <u>กองช่าง</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๓๗,๒๔๑,๖๒๖	๓๒.๘๓	
						ปี ๖๖	๓๙,๑๐๓,๗๐๗	๓๒.๒๒	

