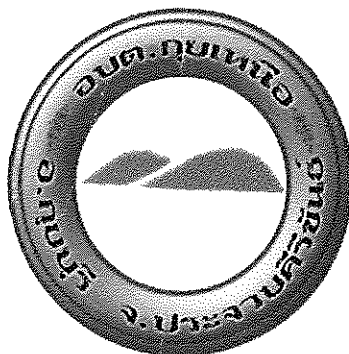




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบใช้เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ทั้งนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอิน นนวดพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๗



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุกเหนื่อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรสามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักจัดการงานทั่วไป และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา



ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามาก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป 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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man

Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วิสัยทัศน์

“ตำบลเข้มแข็ง แหล่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงานเศรษฐกิจพอเพียง”

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 รักษาไว้ซึ่ง ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

๖) บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

๗) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และปลูกจิตสำนึกเฝ้าระวังการทำลายทรัพยากร ทางทะเล

๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

๒. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสมัครดี ความมีน้ำใจเป็นนกกีฬา และมีสุขภาพดี

๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

๔. ส่งเสริมการเข้าถึงการอำนวยความสะดวก เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๕. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารงานและบริการ

๑. ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน

๒. การบริการประทับใจ

๓. เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน

๔. ประชาชนเข้าใจในการกิจขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ดันไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำ

เพื่อการเกษตร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

" ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง หลักพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเป็น การเตรียมการสำหรับการพัฒนาในอนาคต โดยได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาภูมิภาคทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ ขั้นตอนและ ระยะเวลาตลอดจน แนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์



สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง 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 เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและ

กลุ่มอื่นๆ ในชุมชน

- ๔.๓ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนช่วยกันดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

- ๕.๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว

- ๕.๓ แก้ไขและจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ให้บริการแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการได้อย่างทั่วถึง
- ๖.๓ ส่งเสริมการบูรณาการและให้ความร่วมมือในการป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อ

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 ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมและการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ 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. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การสาธารณูปการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบน้ำบาดิน้ำเสียรวม
- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาชัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยี่ห้อ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมาภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุกยี่ห้อสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- ๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยี่ห้อ ชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
- ๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
- ๑.๖ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ



๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไข

ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืช

ได้ทุกชนิด

๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน

ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีเพียงพอต่อการทำงานในภาระงาน

ที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย

๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการ

ดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร

ไม่ทันต่อเหตุการณ์

๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒.๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิใน

การแสดงออกความคิดเห็น

๒.๖ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยัง

ไม่ครอบคลุม

๒.๗ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๒.๘ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและ

ทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๙ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำ

จากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ

๒.๑๐ ปัญหาภัยสังคม

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ

และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ในการทำงานมากขึ้น



๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทาง
ความคิดเห็นน้อย

๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล

๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่มีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม
มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้อง
อยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับ
ท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหานี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ
ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมา
รองรับ

๔.๘ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการ
พัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคมจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๙. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน



ภารกิจจริง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจอย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 จุดแข็ง ด้านการผลิตจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหา วิธีในการแก้ปัญหานั้น



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. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ 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. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก ๓. บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
--	---

โอกาส O : (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ๒. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

๔. แนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๔.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาคนและสังคม ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมการศึกษา การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ขนาดกลาง	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ ๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ สภา อบต. - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ ๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ขนาดกลาง	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสวนสาธารณะ - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ - งานอาชีวอนามัย <u>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง พันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี - งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ - อนุรักษ์ ปั่นฟู บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ ประสานงานราชการและเอกชนด้านการท่องเที่ยว - รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว - ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล	<u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสวนสาธารณะ - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย <u>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง พันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี - งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ - อนุรักษ์ ปั่นฟู บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ ประสานงานราชการและเอกชนด้านการท่องเที่ยว - รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว - ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ขนาดกลาง	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.๙ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๑.๙ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	

โครงสร้างเดิม อบต.กุยเหนือ ขนาดกลาง	โครงสร้างใหม่ อบต.กุยเหนือ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานออกแบบ ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและงานฟื้นฟู ๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๔.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ๔.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี	๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานออกแบบ ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและงานฟื้นฟู ๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๔.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ๔.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พิงพิศ จันทร์ชูกุล
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชญาภา พุกมา
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิภาพรรณ ผิวอ่อน
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เชมจิรา ช่างเพียร
๕. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุริยา ศรีวัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธ สัตย์ชื่อ
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉิมวรรณ เรืองเจริญ
๑๒. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายประสาร สัตย์ชื่อ
๑๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชวน แสงนิล
๑๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กฤษณา ยางสูง
กองคลัง (๑๒)								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอาภรณ์ สังข์ศิริ
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วัลวิภา ชูแก้ว
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	น.ส.วรรณวิศา ฉิมฉลอง นางนาฏยา ชูพร น.ส.รุ่งอรุณ ทรรศัย น.ส.โคกิต อ่อนท้วม
กองช่าง (๐๓) ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๔. นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๕. นายช่างไฟฟ้าแบบปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๖. นายช่างสำรวจแบบปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	นายไพโรจน์ หินแก้ว นายพนมกร ทรรศัย นายอิศปัตย์ ปรีดีเปรม ว่าง ว่าง ว่าง
กองสวัสดิการสังคม (๐๔) ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	-	-	-	ว่าที่ร.ต.หญิง เพ็ญ พุ่มแจ้ น.ส.ฉันทนา คงขันธุ์ น.ส.อุษสยา วาจารย์ตัน
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

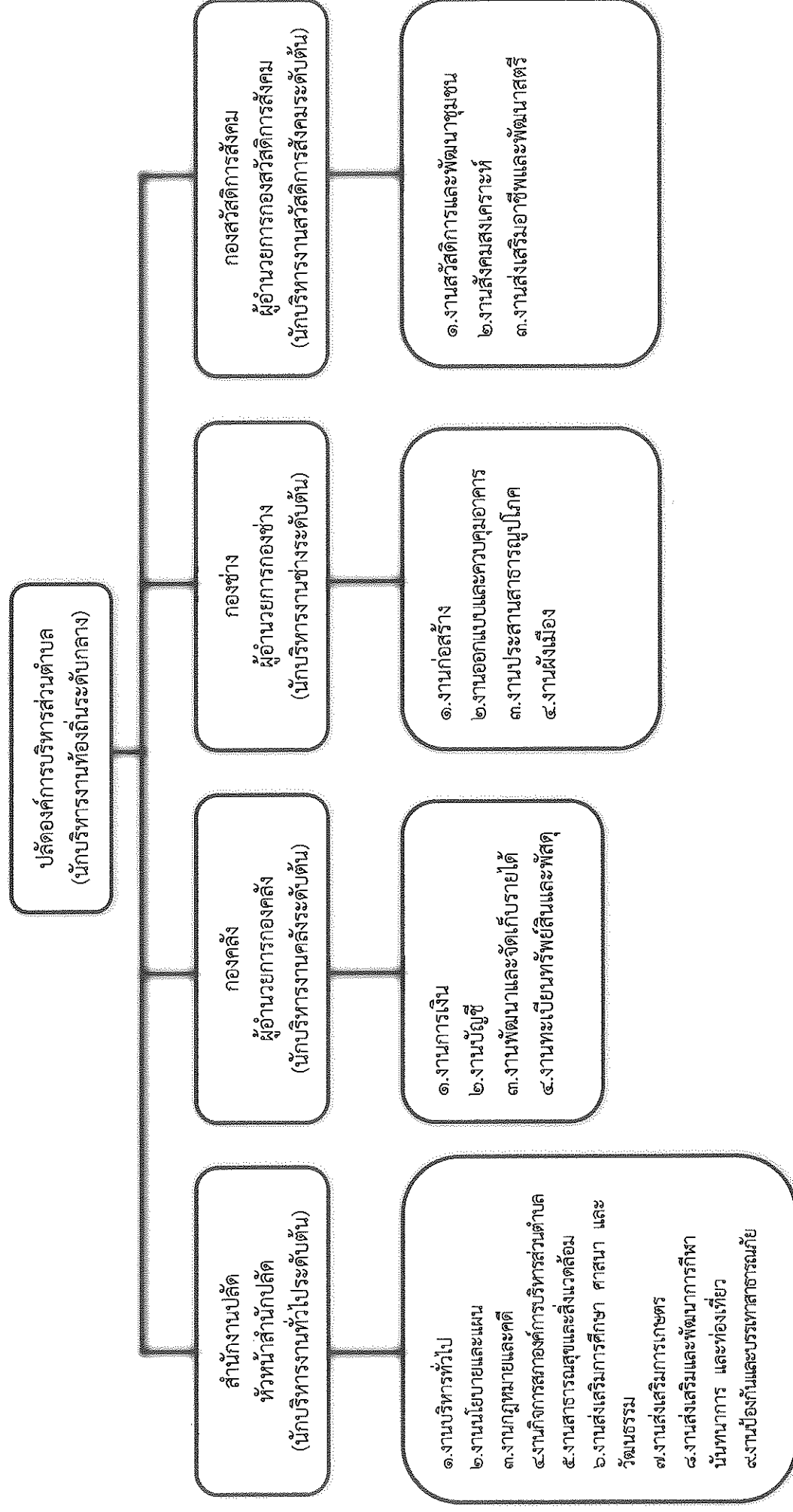
(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

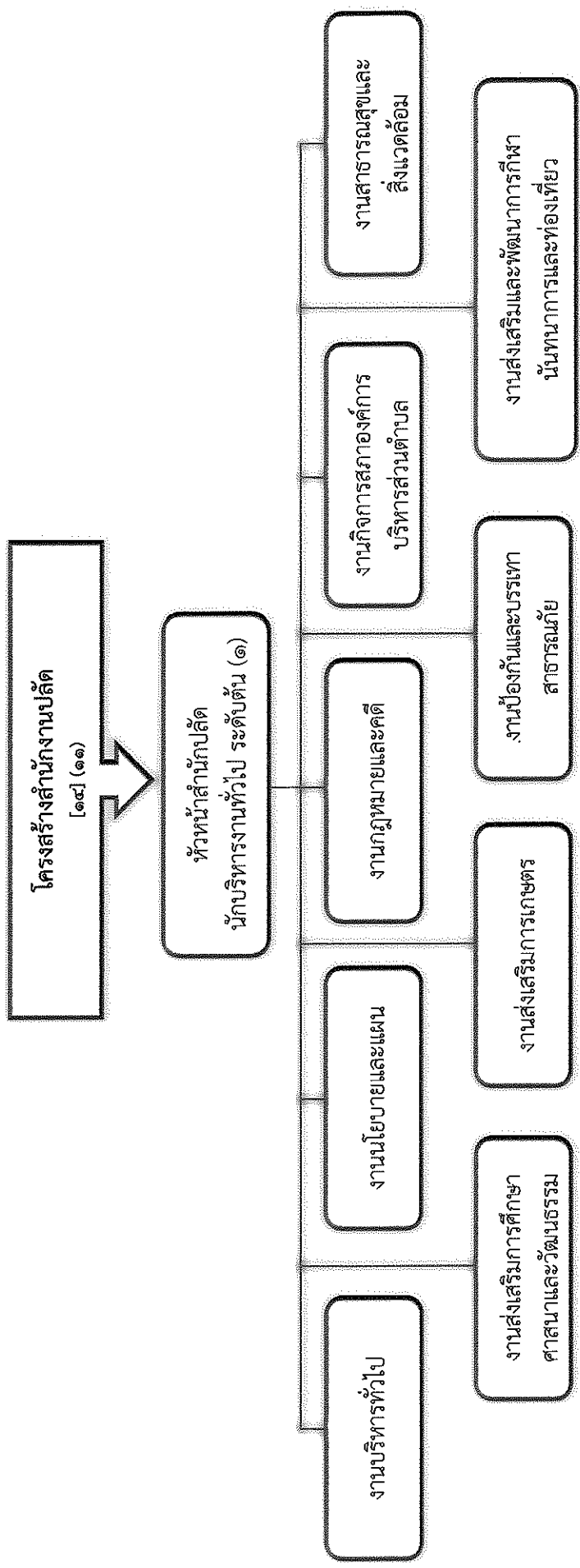


9.การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ ปฏิบัติงาน	เงินเดือน				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
					เงินเดือน (1 เม.ย.63)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น		2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	
								เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด							
1	ปลัด อบต.	บริหารห้องเรียนระดับกลาง	1	-	-	548,040	14,000	168,000	1	1	1	19,680	735,720	755,400	775,080	
2	สำนักงานปศุสัตว์ หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	31,340	376,080	3,500	42,000	1	1	1	13,320	431,400	444,720	458,160	
3		จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	22,620	271,440	-	-	1	1	1	11,160	282,600	293,880	305,640	
4		จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	21,710	260,520	-	-	1	1	1	10,920	271,440	282,600	293,880	
5		จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	20,440	245,280	-	-	1	1	1	8,400	253,680	262,560	271,200	
6		จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	12,000	367,320	379,320	391,320	
7		จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	10,340	124,080	-	-	1	1	1	4,320	128,400	132,480	136,200	
8		จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	12,000	144,000	-	-	1	1	1	6,000	149,760	155,760	162,000	
9	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	143,520	149,280	155,280		
10	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	143,520	149,280	155,280		
11	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	
37	ช่าง	1	-	-	108,000	-	-	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	
13	พนักงานขับรถ	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	
14	ภารโรง	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	
15	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	
16	กองคลัง	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	37,410	448,920	3,500	42,000	1	1	1	13,320	504,240	517,560	532,800	
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	29,110	349,320	-	-	1	1	1	13,320	362,640	376,080	389,400	
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	12,970	155,640	-	-	1	1	1	6,360	162,000	168,360	174,840	
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	307,620	317,340	327,060	
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	307,620	317,340	327,060	
21	พนักงานขับรถ	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	14,610	175,320	-	-	1	1	1	7,080	182,400	189,720	197,400	
22	พนักงานขับรถ	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	14,610	175,320	-	-	1	1	1	7,080	182,400	189,720	197,400	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวนการเลี้ยงสัตว์ระดับต้น	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	143,520	149,280	155,280	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

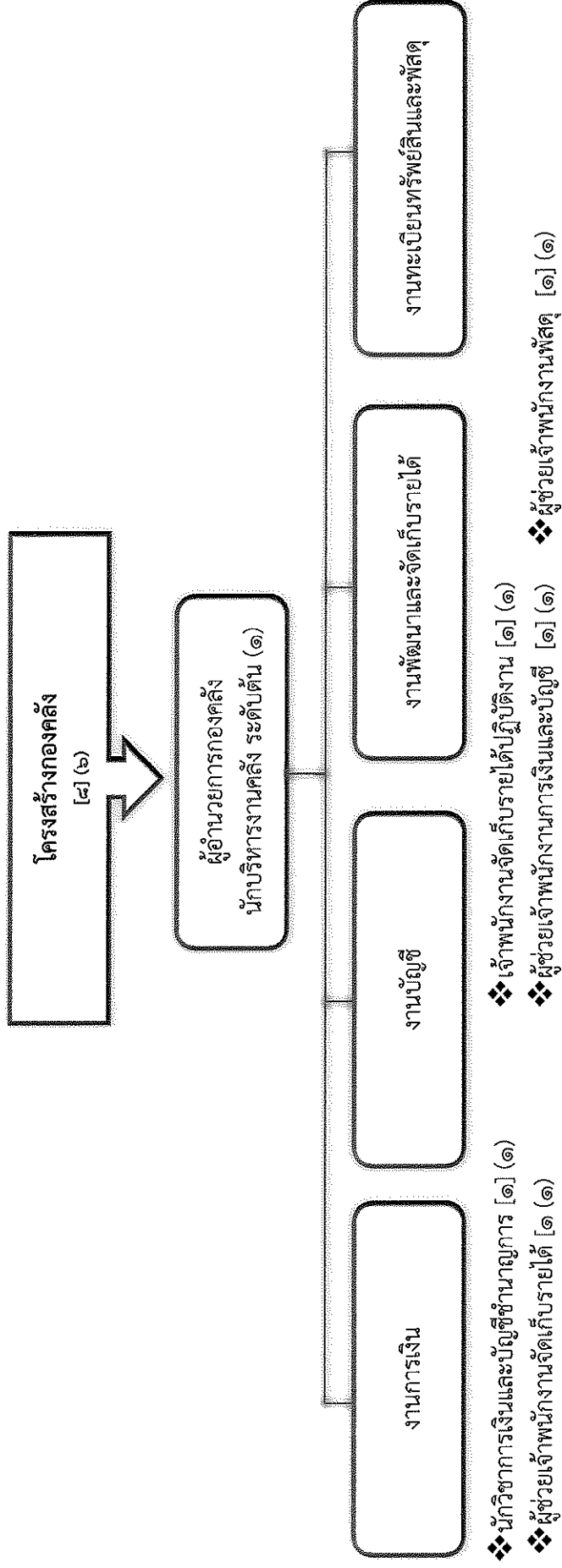




- ❖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ [๑] (๑)
- ❖ เจ้าพนักงานบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน [๑] (๑)
- ❖ ภารโรง [๑] (๑)
- ❖ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ [๑] (๑)
- ❖ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา [๑] (๑)
- ❖ คนงาน [๒] (๒)
- ❖ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ [๑] (๑)
- ❖ พนักงานขับรถยนต์ [๑] (๑)

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

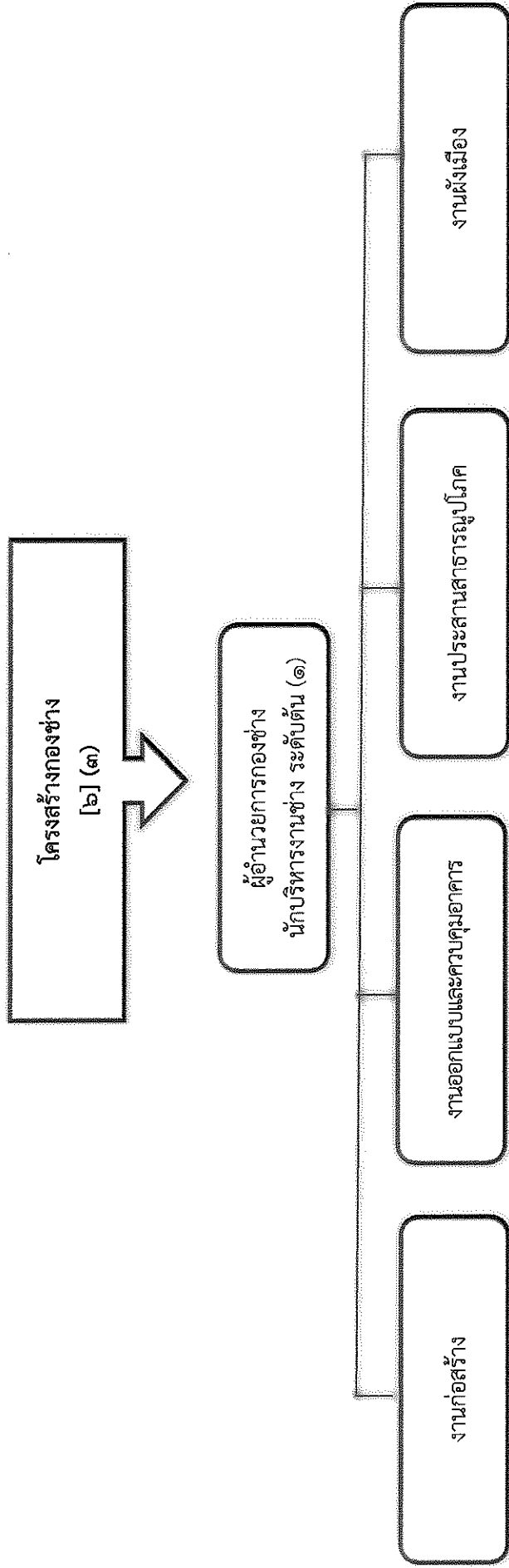
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น				บริหารงานท้องถิ่น		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง	ชง.	อว.	ปภ.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๑	๕	๑๑



- ❖ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ [๑] (๑) ❖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน [๑] (๑)
- ❖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ [๑] (๑) ❖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี [๑] (๑)
- ❖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ [๑] (๑) ❖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ [๑] (๑)

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	บง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๓	-	๖

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

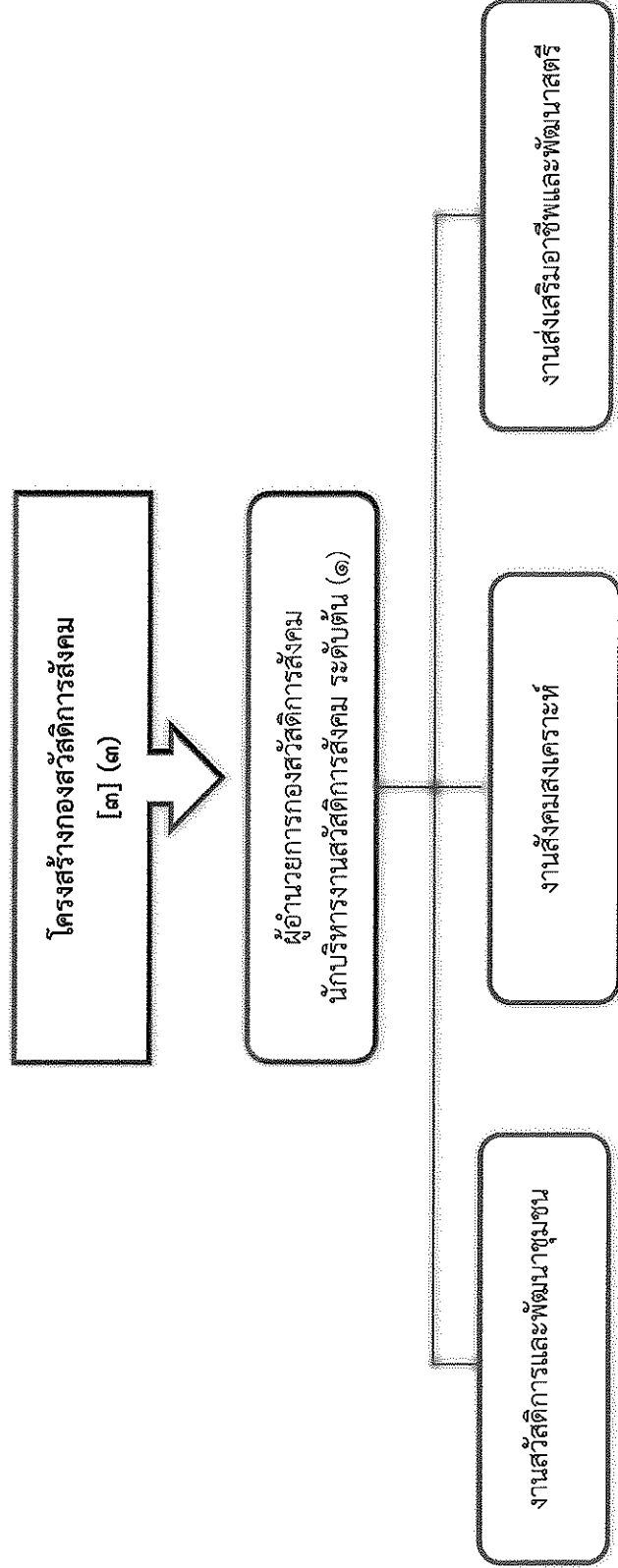


❖ นายช่างโยธาชำนาญงาน [๑] (๑)

❖ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน [๑] (๑)

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

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๓



❖ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ [๑] (๑)
 หมายถึง : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง	ชง	ชว	ปค	ชก	ชพ	ชช	ต	ก	ส	ต	ก	ส	ก	จ	ร
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

59,560 ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		ระดับ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
๑	-	-	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	เงินประจำตำแหน่ง ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)
๒	สำนักงานเขต นางสาวพิชิต จันทิฐกุล	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)
๓	นางสาวชนาภา พุกมา	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๗๑,๕๕๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)
๔	นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๒๖๐,๕๕๐ (๒๑,๗๐๐x๑๒)
๕	นางสาวณิชา ช่างพิศ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๔๕,๒๕๐ (๒๐,๔๕๐x๑๒)
๖	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๕๐ (๒๙,๖๐๐x๑๒)
๗	นายสุริยา ศรีวัง	ปวช.	๒๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๒๔,๐๔๐ (๑๐,๓๔๐x๑๒)
๘	นายณัฐพงษ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)
๙	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)
๑๐	นายยุทธ สัตย์เชื้อ	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)
๑๑	-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๒	นายชินณวรรณ์ เรืองเจริญ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๓	นายประสาร สัตย์เชื้อ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๔	นายชาน แสงนิล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๕	นางสาวกฤษณา ยางสูง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑๖	กองคลัง นางอรุณย์ สังขศิริ	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	คณ.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	๔๔๘,๕๖๐ (๓๗,๔๐๕x๑๒)	-	๔๕๐,๙๖๐
๑๗	นางสาววิภาดา ชูแก้ว	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ชก	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๔๕,๓๖๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	๓๔๕,๓๖๐
๑๘	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๑๙	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นางสาววรรณวิศา อิมมทอง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๔๕,๖๔๐
๒๑	พนักงานจ้าง นางนงนุช ชูพร	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๕,๓๖๐ (๑๔,๖๐๕x๑๒)	-	๑๗๕,๓๖๐
๒๒	นางสาวรุ่งอรุณ ทวีทรัพย์	ปวช.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๕,๓๖๐ (๑๔,๖๐๕x๑๒)	-	๑๗๕,๓๖๐
๒๓	นางสาวโคกเกิด อ่อนแก้ว	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๕,๓๖๐ (๑๔,๖๐๕x๑๒)	-	๑๗๕,๓๖๐
๒๔	กองช่าง นายไพโรจน์ หินแก้ว	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คณ.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	๔๕๗,๕๖๐
๒๕	นายพนมกร ทวีทรัพย์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ชก	นายช่างโยธา	ชก	๒๙๓,๖๔๐ (๒๔,๒๒๐x๑๒)	-	๒๙๓,๖๔๐
๒๖	นายธินันท์ ปรีดีเปรม	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง	๑๔๕,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๔๕,๖๔๐
๒๗	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๒๘	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๒๙	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ป.ง	นายช่างสำรวจ	ป.ง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓๐	กองสวัสดิการสังคม ว่าที่ร้อยตรีหญิง หนึ่ง พุ่มแจ้	ปริญญาโท	๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๔,๗๒๐
๓๑	นางสาวฉันทนา คงจันทร์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๒๐,๗๕๐ (๑,๗๒๐x๑๒)	๒๐๗,๕๕๐
๓๒	นางสาวอุษยา วาจารย์ตัน	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง	๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง	๑๔,๖๔๐ (๑,๒๒๐x๑๒)	๑๔๖,๖๔๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ จัดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดระบบธนาคารคลังสมอง เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ 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
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและ
เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากร
บุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

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 จัดทำแผนพับประชาสัมพันธ์

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน
มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือลดระยะเวลาในการให้บริการให้น้อยลง ลดความ
ซ้ำซ้อนของงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลง จะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่า
มากยิ่งขึ้น

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวก เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎาเหนือ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎาเหนือ 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

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอิน หนวดพราหม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)

สำนักงานปลัด
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

- ๑.งานบริหารทั่วไป
- ๒.งานนโยบายและแผน
- ๓.งานกฎหมายและคดี
- ๔.งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๗.งานส่งเสริมการเกษตร
- ๘.งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬานันทนาการ และท่องเที่ยว
- ๙.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลังระดับต้น)

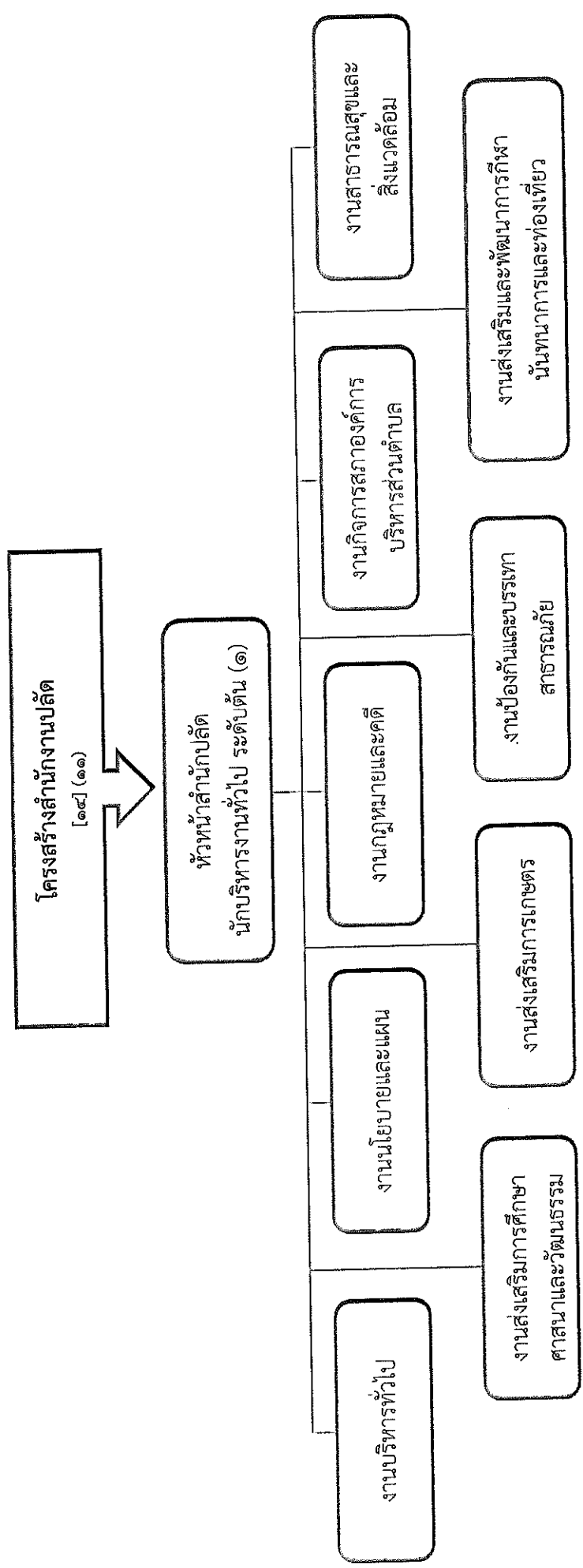
- ๑.งานการเงิน
- ๒.งานบัญชี
- ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

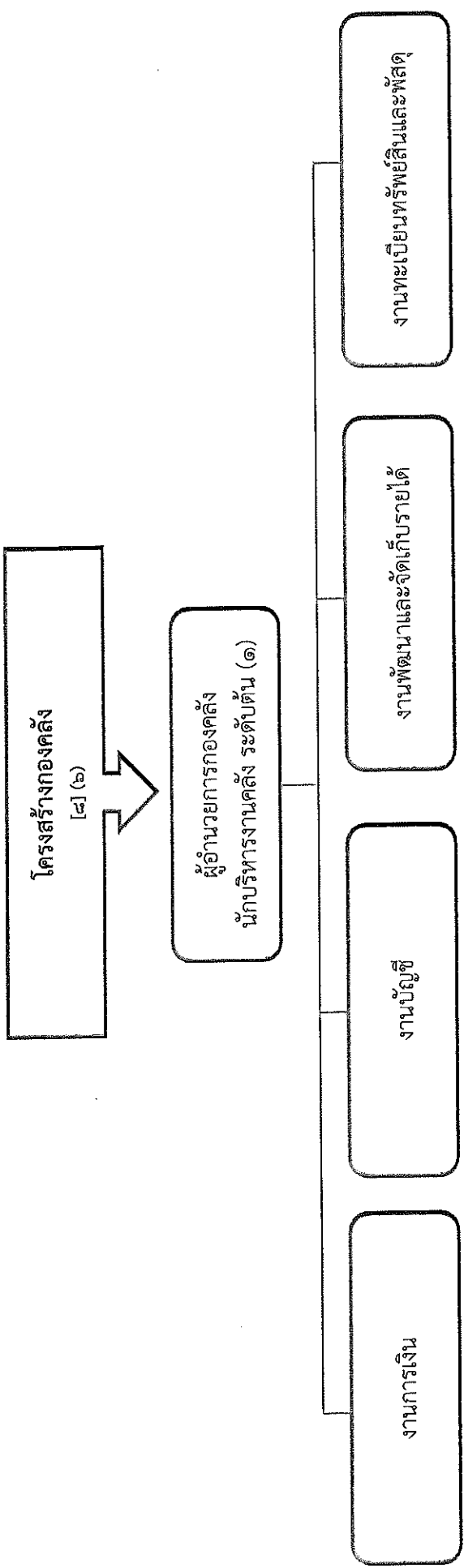
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่างระดับต้น)

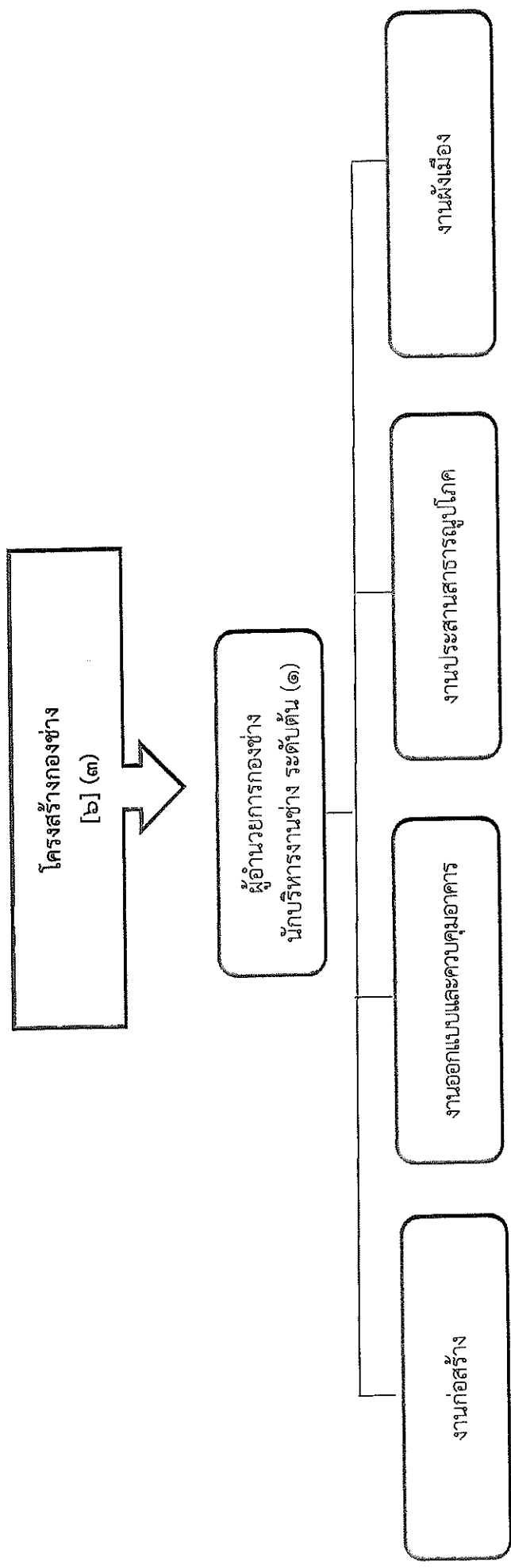
- ๑.งานก่อสร้าง
- ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.งานประสานสาธารณูปโภค
- ๔.งานผังเมือง

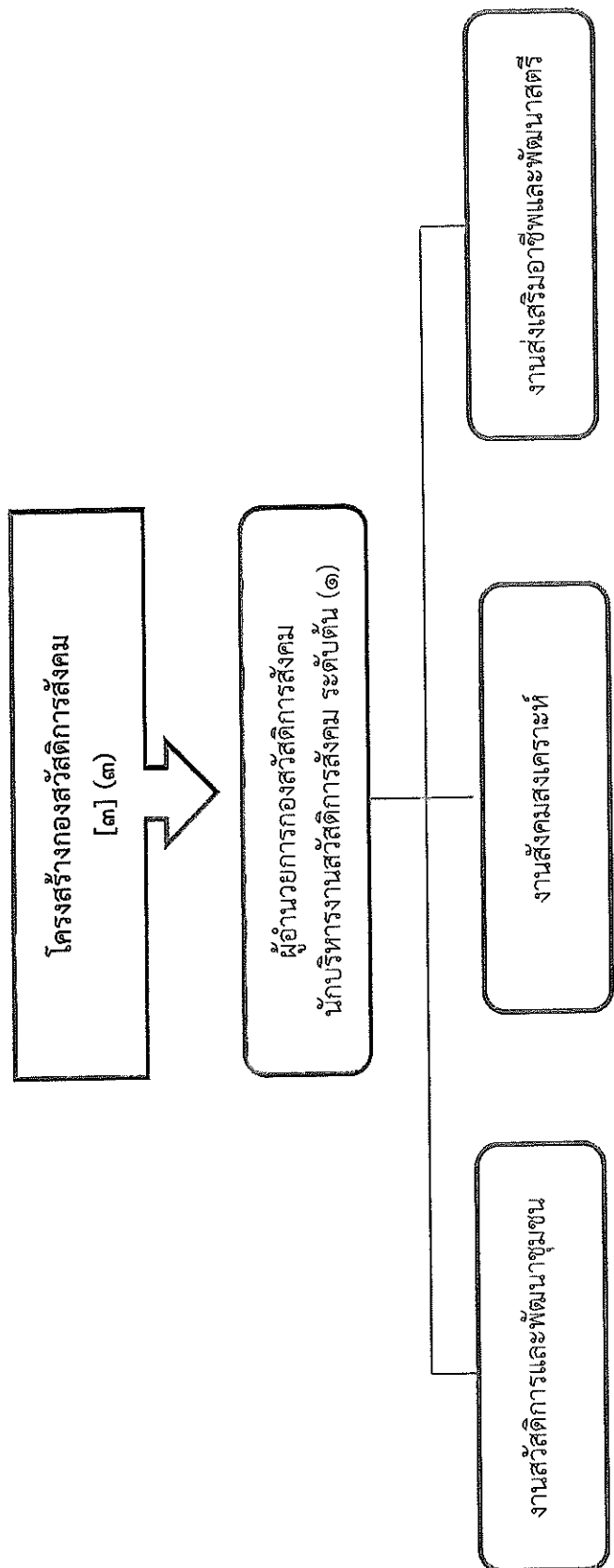
กองสวัสดิการสังคม
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)

- ๑.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๒.งานสังคมสงเคราะห์
- ๓.งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี











1301

341

2563

ที่ ปช ๐๐๒๓.๗/ ๗ ๘ ๑

ที่ว่าการอำเภอภูกามยาว

ถนนเพชรเกษม ปช ๗๗๑๕๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันพุธที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอได้รับแจ้งจากจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องต่าง ๆ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันพุธที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การออกคำสั่งในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลควรออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคลภายใน ๑๕ วัน นับจากวันได้รับหนังสือแจ้งมติ และมีองค์ประกอบของการออกคำสั่งครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด พร้อมปรับปรุงแก้ไขฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และส่งสำเนาคำสั่งรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง สำหรับรายงานการประชุมสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.prachuaplocal.go.th รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายก อบต.ทุกแห่ง

☒ เพื่อไปทราบ☐ เพื่อไปปฏิบัติตาม☐ เห็นควร.....

ขอแสดงความนับถือ

(นายลิขิต ดุษฎี)

ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)รักษาราชการแทน
นายอำเภอภูกามยาว(นางสาวพิชิต จันทร์บุกลีน)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๓๒๖๘-๑๓๔๗

ว่าที่ ร.ต.หญิง

(หญิง พุ่มนัย)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม



ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/ ๖๓๒๐๐

ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปช ๗๗๐๐๐

โทร ๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องต่าง ๆ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

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

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเทพ มลสวัสดิ์)

ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

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

ผู้ประสานงาน นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ โทร. ๐๘๖-๓๖๙๒๙๙๕

[illegible]



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ที่ ปช ๗๒๙๐๑/

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

เรื่องเดิม

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

ข้อเท็จจริง

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 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. นางสาวพึงพิศ จันทรชุกลิน หัวหน้าสำนักงานปลัด

กรรมการและเลขานุการ

๗. นางสาวนิภาพรรณ ฝิวอ่อน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามข้อเสนอได้โปรดลงนามในคำสั่ง ที่แนบท้าย

มาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นางสาวนิภาพรรณ ฝิวอ่อน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

(นางสาวพึงพิศ จันทรชุกลิน)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(นางอโณทัย มุราชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วันที่.....

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ.....

.....
.....

ลงชื่อ

(นายอานัน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

วันที่.....



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

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือเป็นด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 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 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ สำนักงานปลัด

ที่ ปข ๗๒๔๐๑/

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ที่ ๙๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าประชุม ในอังคารที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน



(นายอ้น หนดพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

รับทราบ

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

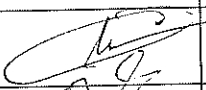
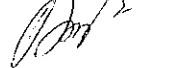
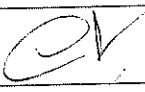
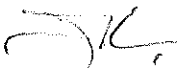
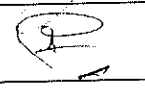
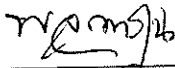
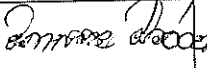
๖.....

๗.....

๘.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
วันอังคาร ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอิน หนองพราหม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ		ประธานกรรมการ
๒	นางอโณทัย มุราชัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ		กรรมการ
๓	นางอาภรณ์ สังข์ศิริ	ผู้อำนวยการคลัง		กรรมการ
๔	นายไพโรจน์ หินแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	ว่าที่ร.ต.หญิงเพ็ญ พุ่มแจ้	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นางสาวพิงพิศ จันทรชุกลิน	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นางสาวเขมจิรา ช่างเพียร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	-	ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
วันอังคาร ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

.....

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| | - |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่อง รับรองรายงานการประชุม |
| | - |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา |
| | - พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องอื่น ๆ |
| | - |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖
วันอังคาร ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ผู้มาประชุม

๑. นายอิน หนองพราหม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ	ประธานกรรมการ
๒. นางอโณทัย มุราชัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ	กรรมการ
๓. นางอาภรณ์ สังข์ศิริ	ผู้อำนวยการคลัง	กรรมการ
๔. นายไพโรจน์ หินแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ว่าที่ร.ต.หญิง เพ็ญ พุ่มแจ้	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวพิงพิศ จันทร์ชูกุลิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวเข็มจิรา ช่างเพียร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
-----------------------------	----------------------------	------------------

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอิน หนองพราหม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ทำหน้าที่เป็นประธาน กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ที่ ๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายอิน หนองพราหม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ประธาน
๒. นางอโณทัย มุราชัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กรรมการ
๓. นางอาภรณ์ สังข์ศิริ ผู้อำนวยการคลัง กรรมการ
๔. นายไพโรจน์ หินแก้ว ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๕.ว่าที่ร.ต.หญิง เพ็ญ พุ่มแจ้ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๖.นางสาวพิงพิศ จันทร์ชุกกลิ่น หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๗.นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ
๘.นางสาวเหมจิรา ช่างเพียร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ
ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน
ตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการ
จัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ปลัดอบต.

ด้วยหนังสืออำเภออุบลราชธานี ที่ ปช ๐๐๒๓.๗/๗๕๑ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม
๒๕๖๓ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. , ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด)
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวน และอัตรา
ตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ กำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม
๒๕๖๓ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ก.จ.จ. , ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือน
ถัดไป

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี จะต้องดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้ว
เสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงาน
บุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอหัวหน้าสำนักปลัดได้แจ้งรายละเอียด
อัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อน

หัวหน้าสำนักปลัด

รายละเอียดของอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ กองสวัสดิการสังคม

๒. กรอบอัตรากำลัง ๓๒ อัตรา ดังนี้

๒.๑ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา

- กรอบว่าง จำนวน ๖ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา

- กรอบว่าง จำนวน ๒ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา

- กรอบว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๖

ประธานกรรมการ

ในส่วนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอให้นักจัดการงานทั่วไปซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

นักจัดการงานทั่วไป

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้อง

จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้ การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

๓) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมี

เท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๕) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๖) ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการ

ผู้รับ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่ง
นิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครู
การศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ
๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาดำรงงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๘) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วน
ราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับ
ตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่
กระทบต่อ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอ
ความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา
แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก
ครั้ง โดยให้ระบุ มติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้ง
ที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่

๙) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่
๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-
Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนา
ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น
รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน
๒๕๖๐

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

รับทราบ

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดตามหนังสือสั่งการ ขอให้
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการ
พิจารณาบทวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน
ตำบลกุดเหยื่อ

หัวหน้าสำนักปลัด

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ
ควรกำหนดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาของพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือกำหนดไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยเหนือ

วิสัยทัศน์

“ตำบลเข้มแข็ง แหล่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สาธารณสุขทุกฝอยเพียง”

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) เพื่อให้ตำบลกุกยเหนือเป็นพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) พัฒนาคุณภาพเศรษฐกิจของประชาชนตำบลกุกยเหนือให้มีความเข้มแข็งตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓) มีระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตำบลกุกยเหนืออย่างเป็นระบบ ทั้งด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการ

๕) ส่งเสริมและณรงค์ให้ประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา อนุรักษ์รักษาไว้ซึ่งศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

๖) บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และปลูกจิตสำนึกเฝ้าระวังการทำลายทรัพยากรทางทะเล

๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

๒. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสมัครดี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและมีสุขภาพดี

๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

๔. ส่งเสริมการเข้าถึงการอำนวยความสะดวก เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๕. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารงานและบริการ

๑. ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน

๒. การบริการประทับใจ

๓. เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน

๔. ประชาชนเข้าใจในภารกิจขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ดันไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

" ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง หลักพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการพัฒนาในอนาคต โดยได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาชาติทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ ขั้นตอนและ

ปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด

ระยะเวลาตลอดจน แนวทางในการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์

นอกจากนั้นแล้ว การทำแผนอัตรากำลังต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคมสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคมชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถดถอย

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

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 คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
- 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 ปัญหาย้ายสังคม

๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
- ๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
- ๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่มีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๘ สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

ปลัด อบต.

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาคนและสังคม ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมการศึกษา การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทำให้มีผลต่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ทั้งนี้ขอให้แต่ละส่วนราชการชี้แจงรายละเอียด

หัวหน้าสำนักปลัด

โครงสร้างของสำนักงานปลัดใหม่ กำหนดผู้ดำรงตำแหน่งไว้ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารทั่วไป
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์

- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ

๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงานราชการ
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.
- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง
- งานมวลชนสัมพันธ์

๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสวนสาธารณะ
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานอาชีวอนามัย

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานส่งเสริม ปรับปรุง พันธุ์พืช
- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช
- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี
- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร
- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต

๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และท่องเที่ยว

- งานกีฬา และนันทนาการ
- งานส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี
- งานส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย

เพื่อสุขภาพ

- ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่

- อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่
- ประสานงานราชการและเอกชนด้านการท่องเที่ยว
- รวบรวมศึกษาข้อมูลปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว
- ติดตามและประเมินผลการท่องเที่ยว
- ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล

บริหารส่วนตำบล

๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการ
- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

ปัจจุบันสำนักงานปลัดมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๐. ยาม (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังสำนักงานปลัด รวม ๑๔ อัตรา ซึ่งกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มีการ ปรับเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด

ผู้อำนวยการกองคลัง

โครงสร้างของกองคลัง กำหนดผู้ดำรงตำแหน่งไว้ดังนี้

๑. งานการเงิน

- งานรับเงิน
- เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒. งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ

ปัจจุบันกองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเต็ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเต็ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

กรอบอัตรากำลังกองคลัง รวม ๘ อัตรา ซึ่งกำหนดโครงสร้างและ
กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มี
การปรับเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด

ผู้อำนวยการกองช่าง

โครงสร้างของกองช่าง กำหนดผู้ดำรงตำแหน่งไว้ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างฝายกันน้ำ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่

๔. งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและงานฟื้นฟู

ปัจจุบันกองช่างมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นายช่างไฟฟ้าแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นายช่างสำรวจแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)	จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังกองช่าง รวม ๖ อัตรา ซึ่งกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม กำหนดผู้ดำรงตำแหน่งไว้ดังนี้

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

๒. งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี

ปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

กรอบอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม รวม ๓ อัตรา ซึ่งกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด

ปลัด อบต.

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยให้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นๆ

หัวหน้าสำนักปลัด

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๑,๙๕๐,๗๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๕๔๘,๒๓๕ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๒๒๕,๖๔๗ บาท

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๘,๓๑๒,๓๔๐.๐๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๑,๒๔๖,๘๙๑.๐๐ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๙,๕๕๙,๑๓๑.๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๙.๙๒ %

ปลัด อบต.

- โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๙.๙๒
การจัดทำบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งใน
ส่วนราชการ

หัวหน้าสำนักปลัด

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง)
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ
ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท
ตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความ
ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพคน
สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ คือ

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕
ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ
ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วน
ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มี
ศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand
๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและ
โครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากร
บุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย
นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตามและประเมินผล

โดยเล็งเห็นความสำคัญของของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานของภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๒) จัดศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้ในหน่วยงาน

๓) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณานิคมเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง ตลอดจนการขอรับ คำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ ตลอดจน จัดทำเอกสารสรุปรายละเอียดงาน จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานหรือลดระยะเวลาในการให้บริการให้น้อยลง ลดความซ้ำซ้อน ของงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลง จะเป็นการใช้ งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวก เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากร ได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปลัด อบต.

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่ กฎหมายกำหนด

หัวหน้าสำนักปลัด

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล กุญเหือ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุญเหือ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิต

สาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

มติที่ประชุม

คณะกรรมการฯ รับทราบตามที่เสนอ มีมติเห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าว บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการฯ ท่านใดมีข้อราชการหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่
ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวนิภาพรณ ฝิ่วอ่อน)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอ้น ทนวดพรหม)
ประธานกรรมการฯ

กป (อ.ท.ท.ท.)
พรชช.



1800
๒๕๖๓
๒๕๖๓

ที่ ปช ๐๐๒๓.๗/๑๐๕๘

ที่ว่าการอำเภอกุยบุรี

ถนนเพชรเกษม ปช ๗๗๑๕๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันอังคารที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอได้รับแจ้งจากจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องต่าง ๆ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันอังคารที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การออกคำสั่งในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลควรออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคลภายใน ๑๕ วัน นับจากวันได้รับหนังสือแจ้งมติ และมีองค์ประกอบของการออกคำสั่งครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด พร้อมปรับปรุงแก้ไขฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และส่งสำเนาคำสั่งรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง สำหรับรายงานการประชุมสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.prachuaplocal.go.th รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายก อบต.กุยเหนือ

ขอแสดงความนับถือ

- นอ.ท.ท.ท. แจ้งข้อ กกท.

นาง. อ.ท.ท.ท. จ.ท. <ก.อบต.๗

ลง ๙/๑๒๖๓

- ส่งให้ อบต.ท.ท.

อ.ท.ท.ท.
(นายอานนท์ พร้อมเพรียง)
นายอำเภอกุยบุรี

นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

นางสาวพื้งทิศ จันทร์ชุกกลิ่น
หัวหน้าสำนักงานปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๓๒๖๘-๑๓๔๗

ท.ท.ท.

< นอ.ท.ท.ท. อ.ท.ท.ท.
๑๕๑ อ.ท.ท.ท.ท.

นายอานนท์ พร้อมเพรียง
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี



ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/ ๑๕๑๕๑

ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปช ๗๗๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันอังคารที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องต่าง ๆ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันอังคารที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคลภายใน ๑๕ วัน นับจากวันได้รับหนังสือแจ้งมติ และมีองค์ประกอบของการออกคำสั่งครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด 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 วงศ์เศรษฐโชติ โทร. ๐๘๖-๓๖๔๒๔๔๕

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดประจวบฯ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๑๗๕๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

๘. เห็นชอบให้ อบต.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๔๔ แห่ง

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด	หนังสือที่อ้างถึง
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	อบต.ทับใต้	๑๔๑	๑๔๓ (+๓) (-๑)	๑๔๓	๑๔๓	ปี ๖๔	๑๐๓,๙๕๐,๐๐๐	๓๐.๔๒	กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพรานพุก - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งยาว - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.ทับใต้ ที่ ปช ๗๑๔๐๓/๑๑๖๘ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๑๐๙,๑๔๗,๕๐๐	๒๙.๘๕		
						ปี ๖๖	๑๑๔,๖๐๔,๘๗๕	๒๙.๒๙		
๒	อบต.หนองพลับ	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	ปี ๖๔	๔๘,๒๗๙,๒๑๐	๒๕.๒๗	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.หนองพลับ ที่ ปช ๗๒๓๐๑/๗๗๐ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๕๐,๖๘๓,๑๗๑	๒๕.๗๖		
						ปี ๖๖	๕๓,๒๒๗,๘๒๙	๒๕.๒๕		
๓	อบต.หินเหล็กไฟ	๑๑๗	๑๑๓ (-๔)	๑๑๓	๑๑๓	ปี ๖๔	๑๑๐,๕๓๓,๕๐๐	๒๔.๒๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) ยุบตำแหน่ง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา	หนังสือ อบต.หินเหล็กไฟ ที่ ปช ๗๕๐๐๑/๘๑๐ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๑๑๖,๐๖๐,๑๗๕	๒๓.๘๖		
						ปี ๖๖	๑๒๑,๘๖๓,๑๘๔	๒๓.๓๙		
๔	อบต.บึงนคร	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	ปี ๖๔	๓๓,๖๗๓,๕๘๐	๒๘.๒๔	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.บึงนคร ที่ ปช ๗๕๓๐๑/๗๘๐ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๕,๓๕๗,๒๕๙	๒๗.๗๕		
						ปี ๖๖	๓๗,๑๒๕,๑๒๒	๒๗.๒๕		
๕	อบต.ห้วยสัตว์ใหญ่	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	ปี ๖๔	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๔.๕๒	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ห้วยสัตว์ใหญ่ ที่ ปช ๗๕๓๐๑/๑๐๒๔ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๓๓.๓๐		
						ปี ๖๖	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๓๒.๕๓		
๖	อบต.วังก้ง	๑๐๖	๑๐๗ (+๓) (-๒)	๑๐๗	๑๐๗	ปี ๖๔	๑๐๔,๘๘๘,๕๐๐	๒๕.๗๑	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.วังก้ง ที่ ปช ๗๕๓๐๑/๑๓๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๑๑๐,๑๔๓,๔๒๕	๒๕.๑๗		
						ปี ๖๖	๑๑๕,๖๕๐,๕๘๖	๒๕.๗๑		

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด	หนังสือที่อ้างถึง
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
	อบต.วังก้ง								๒) ยุบตำแหน่ง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) จำนวน ๓ อัตรา <u>กองช่าง</u> ๑) ยุบตำแหน่ง - นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักจัดการงานทั่วไป (ปค./ขก.) จำนวน ๑ อัตรา <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.วังก้ง ที่ ปช ๗๔๕๐๑/๑๓๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓
๗	อบต.เขาจ้าว	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	ปี ๖๔	๒๒,๒๖๐,๐๐๐	๒๘.๕๘	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.เขาจ้าว ที่ ปช ๗๕๒๐๑/๑๐๖ ลงวันที่ ๒๕ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๒๓,๓๗๓,๐๐๐	๒๘.๐๙		
						ปี ๖๖	๒๔,๕๔๑,๖๕๐	๒๗.๖๑		
๘	อบต.ปรางบุรี	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	ปี ๖๔	๓๗,๐๙๖,๕๐๐	๓๑.๗๖	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ปรางบุรี ที่ ปช ๗๕๐๐๑/๕๐๑ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๘,๙๕๑,๓๒๕	๓๑.๐๐		
						ปี ๖๖	๔๐,๘๙๘,๘๙๑	๓๐.๔๐		
๙	อบต.ปากน้ำปราง	๙๘ (-๒)	๙๖	๙๖	๙๖	ปี ๖๔	๖๘,๒๕๐,๐๐๐	๒๙.๙๓	<u>กองคลัง</u> ๑) ยุบตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๑) ยุบกองส่งเสริมการเกษตร พร้อมตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.ปากน้ำปราง ที่ ปช ๗๕๘๐๑/๗๕๐ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๗๑,๖๖๒,๕๐๐	๒๙.๓๓		
						ปี ๖๖	๗๕,๒๔๕,๖๒๕	๒๘.๗๘		
๑๐	อบต.สามร้อยยอด	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	ปี ๖๔	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๒๘.๘๐	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.สามร้อยยอด ที่ ปช ๗๕๖๐๑/๖๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๕๘,๔๓๒,๕๐๐	๒๘.๒๘		
						ปี ๖๖	๖๑,๓๕๔,๒๕๐	๒๗.๗๕		
๑๑	อบต.หนองตาแต้ม	๑๓๔ (+๑) (-๑)	๑๓๔	๑๓๔	๑๓๔	ปี ๖๔	๑๐๒,๕๘๕,๐๐๐	๒๓.๓๔	<u>สำนักงานปลัด</u> ๑) ยุบตำแหน่ง - หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (อำนวยการต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักจัดการงานทั่วไป (ปค./ขก.) จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.หนองตาแต้ม ที่ ปช ๗๖๒๐๑/๑๓๗๘ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๑๐๗,๗๑๔,๒๕๐	๒๒.๙๔		
						ปี ๖๖	๑๑๓,๐๙๙,๙๖๓	๒๒.๕๔		

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด	หนังสือที่อ้างถึง
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑๒	อบต.ศิลาลอย	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	ปี ๖๔	๖๔,๕๘๕,๕๐๐	๒๐.๘๘	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ศิลาลอย ที่ ปช ๗๔๕๐๑/๓๓๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๖๗,๘๑๔,๗๗๕	๒๐.๔๖		
						ปี ๖๖	๗๑,๒๐๕,๕๑๔	๒๐.๐๔		
๑๓	อบต.ไร่เก่า	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	ปี ๖๔	๒๔,๔๐๐,๐๐๐	๓๓.๔๑	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ไร่เก่า ที่ ปช ๗๒๐๐๑/๔๔๘ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๐,๘๗๐,๐๐๐	๓๒.๖๕		
						ปี ๖๖	๓๒,๔๑๓,๕๐๐	๓๒.๐๔		
๑๔	อบต.ไร่ใหม่	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	ปี ๖๔	๒๒,๘๙๐,๐๐๐	๒๘.๐๓	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ไร่ใหม่ ที่ ปช ๗๔๕๐๑/๘๓๙ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๒๔,๐๓๔,๕๐๐	๒๗.๓๙		
						ปี ๖๖	๒๕,๒๓๖,๒๒๕	๒๖.๙๗		
๑๕	อบต.กุยบุรี	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	ปี ๖๔	๒๔,๐๒๑,๔๗๕	๓๗.๕๒	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.กุยบุรี ที่ ปช ๗๒๘๐๑/๒๐๙ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๐,๔๗๒,๕๔๙	๓๖.๗๓		
						ปี ๖๖	๓๑,๙๙๖,๑๗๕	๓๕.๙๔		
๑๖	อบต.กุยเหนือ	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	ปี ๖๔	๓๓,๕๔๘,๒๓๕	๒๘.๔๙	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.กุยเหนือ ที่ ปช ๗๒๘๐๑/๒๕๖ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๕,๒๒๕,๖๔๗	๒๗.๘๘		
						ปี ๖๖	๓๖,๙๘๖,๙๒๙	๒๗.๔๗		
๑๗	อบต.ศาลาลัย	๕๖	๕๘ (+๒)	๕๘	๕๘	ปี ๖๔	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๐.๔๓	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.ศาลาลัย ที่ ปช ๗๔๕๐๑/๔๓๘ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๒๙.๘๘		
						ปี ๖๖	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๒๙.๓๕		
๑๘	อบต.สามกระหาย	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	ปี ๖๔	๖๓,๖๕๓,๗๓๐	๒๕.๙๗	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.สามกระหาย ที่ ปช ๗๔๗๐๑/๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๖๖,๘๓๖,๔๑๗	๒๕.๓๖		
						ปี ๖๖	๗๐,๑๗๘,๒๓๗	๒๔.๘๙		
๑๙	อบต.หาดขาม	๗๐	๗๕	๗๕	๗๕	ปี ๖๔	๖๙,๙๙๘,๒๕๐	๒๔.๖๐	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่ง - นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ	หนังสือ อบต.หาดขาม ที่ ปช ๗๔๙๐๑/๗๕๐ ลงวันที่ ๒๙ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๗๓,๔๙๘,๑๖๓	๒๔.๒๑		
						ปี ๖๖	๗๗,๑๗๓,๐๗๑	๒๓.๘๑		

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด	หนังสือที่อ้างถึง
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(บาท)				
๒๐	อบต.ดอนยายหนู	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	ปี ๖๔	๓๕,๔๖๘,๒๑๕	๒๖.๑๓	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ดอนยายหนู ที่ ปช ๗๓๕๐๑/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๓ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๗,๒๔๑,๖๒๖	๒๕.๖๖		
						ปี ๖๖	๓๙,๑๐๓,๗๐๗	๒๕.๒๐		
๒๑	อบต.เขาแดง	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	ปี ๖๔	๒๒,๗๕๔,๕๕๐	๓๖.๔๘	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.เขาแดง ที่ ปช ๗๓๑๐๑/๓๕๙ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๒๓,๘๙๒,๒๗๘	๓๕.๗๐		
						ปี ๖๖	๒๕,๐๘๖,๘๙๑	๓๕.๐๐		
๒๒	อบต.คลองวาฬ	๘๙	๘๙	๘๙	๘๙	ปี ๖๔	๗๖,๔๔๖,๗๙๗	๒๘.๓๗	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.คลองวาฬ ที่ ปช ๗๓๑๐๑/๑๐๕๙ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๘๐,๒๖๙,๑๓๔	๒๗.๘๕		
						ปี ๖๖	๘๔,๒๘๒,๕๙๐	๒๗.๔๐		
๒๓	อบต.อ่าวน้อย	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	ปี ๖๔	๑๒๔,๕๓๐,๐๐๐	๒๓.๑๕	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.อ่าวน้อย ที่ ปช ๗๒๗๐๑/๓๔๕๓ ลงวันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๑๓๐,๗๕๖,๕๐๐	๒๒.๗๒		
						ปี ๖๖	๑๓๗,๒๙๔,๓๒๕	๒๒.๓๐		
๒๔	อบต.เกาะหลัก	๘๙	๘๙	๘๙	๘๙	ปี ๖๔	๗๘,๗๕๐,๐๐๐	๒๕.๕๔	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.เกาะหลัก ที่ ปช ๗๓๐๐๑/๗๖๖ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๘๒,๖๘๗,๕๐๐	๒๕.๐๓		
						ปี ๖๖	๘๖,๘๒๑,๘๗๕	๒๔.๕๒		
๒๕	อบต.บ่อนอก	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	ปี ๖๔	๕๓,๒๐๘,๒๒๕	๒๔.๐๔	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.บ่อนอก ที่ ปช ๗๓๗๐๑/๗๒๕ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๕๕,๘๖๘,๖๓๖	๒๓.๕๗		
						ปี ๖๖	๕๘,๖๖๒,๐๖๘	๒๓.๑๐		
๒๖	อบต.ห้วยทราย	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	ปี ๖๔	๕๕,๔๒๘,๕๐๐	๒๒.๙๑	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ห้วยทราย ที่ ปช ๗๒๔๐๑/๙๐๖ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๕๘,๒๐๐,๙๗๕	๒๒.๔๙		
						ปี ๖๖	๖๑,๑๑๑,๐๒๔	๒๒.๐๗		
๒๗	อบต.ห้วยยาง	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	ปี ๖๔	๕๘,๔๐๓,๑๐๐	๒๔.๖๓	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ห้วยยาง ที่ ปช ๗๒๕๐๑/๒๔๕ ลงวันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๖๑,๓๒๓,๒๕๕	๒๔.๑๕		
						ปี ๖๖	๖๑,๓๘๙,๔๑๘	๒๓.๖๖		
๒๘	อบต.แสงอรุณ	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	ปี ๖๔	๒๘,๕๓๖,๕๑๒	๓๐.๗๑	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.แสงอรุณ ที่ ปช ๗๔๘๐๑/๔๕๓ ลงวันที่ ๒๙ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๒๙,๙๖๓,๓๓๘	๓๐.๑๘		
						ปี ๖๖	๓๑,๔๖๑,๕๐๔	๒๙.๖๕		
๒๙	อบต.ทับสะแก	๔๗ (+๔) (-๓)	๔๘	๔๘	๔๘	ปี ๖๔	๓๑,๔๔๙,๘๒๒	๓๓.๖๓	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - คนงาน (แม่ครัว) จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) ยุบตำแหน่ง - คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	หนังสือ อบต.ทับสะแก ที่ ปช ๗๓๖๐๑/๖๒๗ ลงวันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๓
						ปี ๖๕	๓๓,๐๒๒,๓๒๔	๓๒.๙๓		
						ปี ๖๖	๓๔,๖๗๓,๔๔๐	๓๒.๒๔		

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด	หนังสือที่อ้างถึง
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
	อบต.ทับสะแก								กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน ๑ อัตรา ๔) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - ยาม จำนวน ๑ อัตรา	
๓๐	อบต.เขาล้าน	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	ปี ๖๔ ๔๘,๔๒๓,๗๕๓ ปี ๖๕ ๕๐,๘๔๔,๙๔๑ ปี ๖๖ ๕๓,๓๘๗,๑๘๘	๒๕.๗๕ ๒๕.๒๔ ๒๔.๗๒	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.เขาล้าน ที่ ปช ๗๓๓๐๑.๑/๔๕๕ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓	
๓๑	อบต.นาพูกวาง	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	ปี ๖๔ ๖๘,๙๔๐,๘๙๔ ปี ๖๕ ๖๘,๑๘๗,๙๓๙ ปี ๖๖ ๗๑,๕๙๗,๓๓๖	๒๖.๑๔ ๒๕.๗๑ ๒๕.๒๘	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.นาพูกวาง ที่ ปช ๗๓๖๐๑.๑/๗๔๑ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓	
๓๒	อบต.อ่างทอง	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	ปี ๖๔ ๖๗,๑๓๗,๑๐๕ ปี ๖๕ ๗๐,๔๙๓,๙๖๐ ปี ๖๖ ๗๔,๐๑๘,๖๕๘	๒๐.๐๒ ๑๙.๖๖ ๑๙.๓๐	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.อ่างทอง ที่ ปช ๗๒๖๐๑/๔๒๙ ลงวันที่ ๒๐ ส.ค.๒๕๖๓	
๓๓	อบต.กำเนิดนพคุณ	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	ปี ๖๔ ๔๕,๖๖๔,๕๐๐ ปี ๖๕ ๔๗,๙๔๗,๗๒๕ ปี ๖๖ ๕๐,๓๔๕,๑๑๑	๒๖.๔๑ ๒๕.๗๑ ๒๕.๑๔	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.กำเนิดนพคุณ ที่ ปช ๗๓๐๐๑/๕๑๕ ลงวันที่ ๒๕ ส.ค.๒๕๖๓	
๓๔	อบต.ชัยเกษม	๙๔	๙๔	๙๔	๙๔	ปี ๖๔ ๖๙,๒๑๕,๘๘๘ ปี ๖๕ ๗๒,๖๗๖,๖๘๒ ปี ๖๖ ๗๖,๓๑๐,๕๑๗	๒๖.๒๗ ๒๕.๗๑ ๒๕.๐๔	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ชัยเกษม ที่ ปช ๗๒๖๐๑/๙๐๔ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓	
๓๕	อบต.ทองมงคล	๖๗	๗๐ (+๔) (-๑)	๗๐	๗๐	ปี ๖๔ ๖๖,๕๗๐,๐๐๐ ปี ๖๕ ๖๙,๘๘๘,๕๐๐ ปี ๖๖ ๗๓,๓๙๓,๔๒๕	๒๔.๐๙ ๒๓.๖๙ ๒๓.๒๙	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) ยุบตำแหน่ง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ	หนังสือ อบต.ทองมงคล ที่ ปช ๗๓๗๐๑/๑๐๘๑ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด	หนังสือที่อ้างถึง
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๓๖	อบต.ธงชัย	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๔๖,๐๐๐,๐๐๐ ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ ๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๒๖.๗๔ ๒๖.๑๘ ๒๕.๖๕	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ธงชัย ที่ ปช ๗๓๘๐๑/๔๖๔ ลงวันที่ ๓๓ ส.ค.๒๕๖๓
๓๗	อบต.พงศ์ประศาสน์	๖๗	๖๗ (+๑) (-๑)	๖๗	๖๗	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๕๙,๖๑๙,๐๐๐ ๖๒,๕๙๙,๙๕๐ ๖๕,๗๒๙,๙๔๘	๒๓.๕๕ ๒๓.๐๖ ๒๒.๕๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) ยุบตำแหน่ง - เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ขง) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปค./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	หนังสือ อบต.พงศ์ประศาสน์ ที่ ปช ๗๔๐๑๑/๕๘๕ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
๓๘	อบต.แม่รำพึง	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๗๑,๗๐๘,๓๒๔ ๗๕,๒๙๓,๗๔๐ ๗๙,๐๕๘,๔๒๗	๒๓.๔๘ ๒๒.๘๖ ๒๒.๓๙	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.แม่รำพึง ที่ ปช ๗๑๙๐๑/๖๑๗ ลงวันที่ ๒๑ ส.ค.๒๕๖๓
๓๙	อบต.ร่อนทอง	๕๗	๕๗	๕๗	๕๕	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๔๖,๐๗๔,๔๒๐ ๔๘,๓๗๘,๑๔๑ ๕๐,๗๙๗,๐๔๘	๓๐.๓๔ ๒๙.๘๓ ๒๙.๓๒	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ร่อนทอง ที่ ปช ๗๔๔๐๑/๕๕๓ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๒๕๖๓
๔๐	อบต.ทรายทอง	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๔๙,๐๗๗,๕๘๘ ๕๑,๕๓๓,๔๖๗ ๕๕,๑๐๘,๐๔๑	๒๗.๔๘ ๒๖.๙๐ ๒๖.๓๘	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ทรายทอง ที่ ปช ๐๐๒๓๑/๑๐๑๖ ลงวันที่ ๒ ก.ย.๒๕๖๓
๔๑	อบต.บางสะพาน	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๒๙,๙๔๒,๖๔๙ ๓๑,๔๓๙,๗๘๑ ๓๓,๐๑๑,๗๗๑	๓๔.๙๔ ๓๔.๐๖ ๓๓.๖๖	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.บางสะพาน ที่ ปช ๗๓๙๐๑/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
๔๒	อบต.ไชยราช	๗๘	๗๘	๗๘	๗๘	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๖๖,๑๔๕,๗๒๔ ๖๙,๔๕๓,๐๑๐ ๗๒,๙๒๕,๖๖๑	๒๕.๕๘ ๒๕.๐๘ ๒๔.๕๙	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ไชยราช ที่ ปช ๗๓๙๐๑/๘๐๘๑๘ ลงวันที่ ๒๘ ส.ค.๒๕๖๓
๔๓	อบต.ช้างแร้ง	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๕๘,๗๘๑,๑๐๐ ๖๑,๗๒๐,๑๕๕ ๖๔,๘๐๖,๑๖๓	๒๔.๕๘ ๒๔.๐๗ ๒๓.๕๖	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ช้างแร้ง ที่ ปช ๗๓๓๐๑/๒๔๙ ลงวันที่ ๒๕ ส.ค.๒๕๖๓
๔๔	อบต.ปากแพรก	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	ปี ๖๔ ปี ๖๕ ปี ๖๖	๓๕,๗๐๐,๐๐๐ ๓๗,๔๘๕,๐๐๐ ๓๙,๓๕๙,๒๕๐	๒๘.๔๔ ๒๗.๘๕ ๒๗.๒๗	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.ได้วิเคราะห์แล้ว ยังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	หนังสือ อบต.ปากแพรก ที่ ปช ๗๔๐๑๑/๑๕๔ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค.๒๕๖๓

๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี

เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี

ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี ขอประกาศให้มาตรฐาน ๗ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี” โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ขอประกาศให้มาตรฐาน ๗ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ” โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

