



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายประวิธ ผุดเผือก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โทร. ๐๓๒-๖๔๖๕๘๓ / Fax ๐๓๒-๖๔๖๕๘๓

www.kuiburi-sao.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริการงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกำลัง	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. กรอบอัตรากำลัง	๒๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
ภาคผนวก	
- แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลลุมพินี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลุมพินี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลใน แต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลกุกบุรี พบปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกบุรี แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๔.๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๔.๑.๒ การสาธารณูปการ

- ๔.๑.๓ การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

- ๔.๑.๔ การจัดให้มีการบำรุงและระบายทางน้ำ

- ๔.๑.๕ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๔.๑.๖ การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างอื่น

๔.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๒.๑ การจัดการศึกษา

๔.๒.๒ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๒.๓ การป้องกัน การบำบัดรักษาโรค การจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

๔.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๕ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๔.๒.๖ การจัดให้มีสุสาน และ ฌาปนสถาน

๔.๒.๗ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๔.๓ ด้านการด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔.๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๓.๓ การจัดให้มีระบบรักษาความเรียบร้อยในหมู่บ้าน

๔.๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

๔.๔.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๔.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหกรณ์

๔.๔.๕ การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

๔.๔.๖ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพาณิชย์

๔.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๔.๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑ คู้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๒ การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๔.๕.๓ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๕.๔ การจัดสิ่งการแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของประชาชน

๔.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๖.๓ การจัดการศึกษา

๔.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๖.๕ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๔.๗ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)

๔.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

๔.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖(๑๖)

๔.๗.๔ การประสานการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

๔.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลกุกยบุรี คือ “มีเป้าหมายเพื่อนำพาองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีให้มีศักยภาพและขีดความสามารถการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ภายใต้หลักของการกระจายอำนาจ เพื่อให้ประชาชนชาวกุกยบุรี มีความเป็นอยู่และสุขภาพชีวิตที่ดีขึ้น” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตำบลกุกยบุรี ให้มีความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบายบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เพื่อให้ตำบลกุกยบุรีเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ได้กำหนดไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

มีนโยบายที่จะจัดให้มีเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ประปา ไฟฟ้า ระบบระบายน้ำ โดยจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาด้านความเดือดร้อนความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพทุกอาชีพ และการรวมกลุ่มของประชาชนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ครอบครัวและชุมชนให้มีความสามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่ง โดยการประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพัฒนาเศรษฐกิจให้ดีขึ้นในอนาคตต่อไป

ด้านการพัฒนาสังคม

การพัฒนาด้านสังคมต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนโดยมีนโยบายสำคัญ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความพร้อมสำหรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเยาวชน และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ถาวรและยั่งยืนตลอดไป
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ พลานามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการสังคมสงเคราะห์ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนได้มากขึ้น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับ ยาเสพติด จะร่วมมือกับชุมชนและประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้หมดไป จากพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี

ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

มีแนวนโยบายที่สำคัญที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีไปสู่ความก้าวหน้าสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการโดยยึดมั่นหลักคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการที่ดี

๑. ด้านการพัฒนาบุคคล จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาต่อของข้าราชการ
๒. ด้านการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานจะจัดให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. ด้านพัฒนาให้ประชาชนมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงภายใต้ระบอบประชาธิปไตย นำไปสู่การร่วมกันพัฒนาต่อไป

ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวนโยบายเร่งฟื้นฟูบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ โดยการขุดลอกลำห้วย ลำคลอง สถานที่ประวัติศาสตร์ สถานที่พักผ่อน เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้คู่กับชุมชนต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กุยบุรี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยุคบุรีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยุคบุรีสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยุคบุรีชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑.๑๒ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

๑.๑๓ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑.๑๔ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑.๑๕ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

- ๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
- ๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
- ๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๔ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- ๒.๕ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
- ๒.๖ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๗ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๘ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
- ๒.๙ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
- ๓.๔ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

๔. อุปสรรค (Threat-T)

- ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
- ๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอแก่ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
- ๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๘ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณบุรีมีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานชีวิต
๒. ด้านการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการลงทุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีได้ แต่ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ลดลง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงยุบเลิกตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ที่ไม่ได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีการวิเคราะห์ปัจจัยหลายอย่างเพื่อให้มีความเหมาะสม ดังนี้

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษบุรี (ระดับองค์กร)

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุมภูรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมภูรี มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจและแก้ไขปัญหาของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) <u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไปและกิจการสภา</u> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานบริหารงานทั่วไป -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุมและปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. -งานอำนวยความสะดวกประชาชน -งานมวลชนสัมพันธ์ <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณทั่วไป <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) <u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไปและกิจการสภา</u> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานบริหารงานทั่วไป -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุมและปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. -งานอำนวยความสะดวกประชาชน -งานมวลชนสัมพันธ์ <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณทั่วไป <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	○

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยการ -งานเทคนิคและงานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบริการ -งานป้องกันและกักกัน <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานระเบียบและชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวนสาธารณะ <u>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานบริหารงานศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์การพัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานระเบียบและชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพิทักษ์เด็กและสตรี <u>๑.๙ งานตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน -งานข้อมูลและสถิติ <u>๑.๑๐ งานกิจการโรงเรียน</u> -งานจัดการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยการ -งานเทคนิคและงานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบริการ -งานป้องกันและกักกัน <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานระเบียบและชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวนสาธารณะ -งานพิทักษ์เด็กและสตรี <u>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานบริหารงานศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์การพัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> -งานอำนวยการ -งานบริการและส่งเสริมอนามัย -งานป้องกันโรคและควบคุมโรค -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>๑.๙ งานบริหารงานการศึกษา</u> -งานจัดการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย -งานการเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ -งานควบคุมกิจการและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย -งานการเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ -งานควบคุมกิจการและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน,สะพาน -งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรม และ มณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าและสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานปฏิรูปที่ดินและงานฟื้นฟู	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน,สะพาน -งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรม และ มณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าและสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานปฏิรูปที่ดินและงานฟื้นฟู	
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน -งานข้อมูลและสถิติ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-----------------|---|-------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |

๑. สำนักปลัด ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา

- | | | | |
|--|-----------------|---|-------|
| ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๑.๒ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๑.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา | | | |
| ๑.๖ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๑.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๑.๘ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

- | | | | |
|-------------------|-----------------|---|-------|
| ๑.๙ ยาม | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๑.๑๐ นักการภารโรง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรา |
| ๑.๑๑ คนงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๘ | อัตรา |

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา

๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๒.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๒.๙ คนงาน	จำนวน ๒ ตำแหน่ง	๒	อัตรา
-----------	-----------------	---	-------

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๓.๒ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๓.๓ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา

๓.๔ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๓.๕ ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๒	อัตรา
๓.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา

๓.๘ คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๕	อัตรา
-----------------	-----------------	---	-------

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา

๔.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
--------------------------------------	-----------------	---	-------

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอนมาจาก นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน <u>สำนักปลัด</u>		๑	๑	๑	+๑			
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ตัดโอนไปกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง ๑
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง ๑
๑๔	คนงานทั่วไป	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี อำเภอกุกยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ฝ่ายพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอให้เปิดสอบ
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอให้เปิดสอบ
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมร้องขอให้เปิดสอบ
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอให้เปิดสอบ
๒๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คณงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๔๔	๔๐	๔๐	๔๐		-	-	

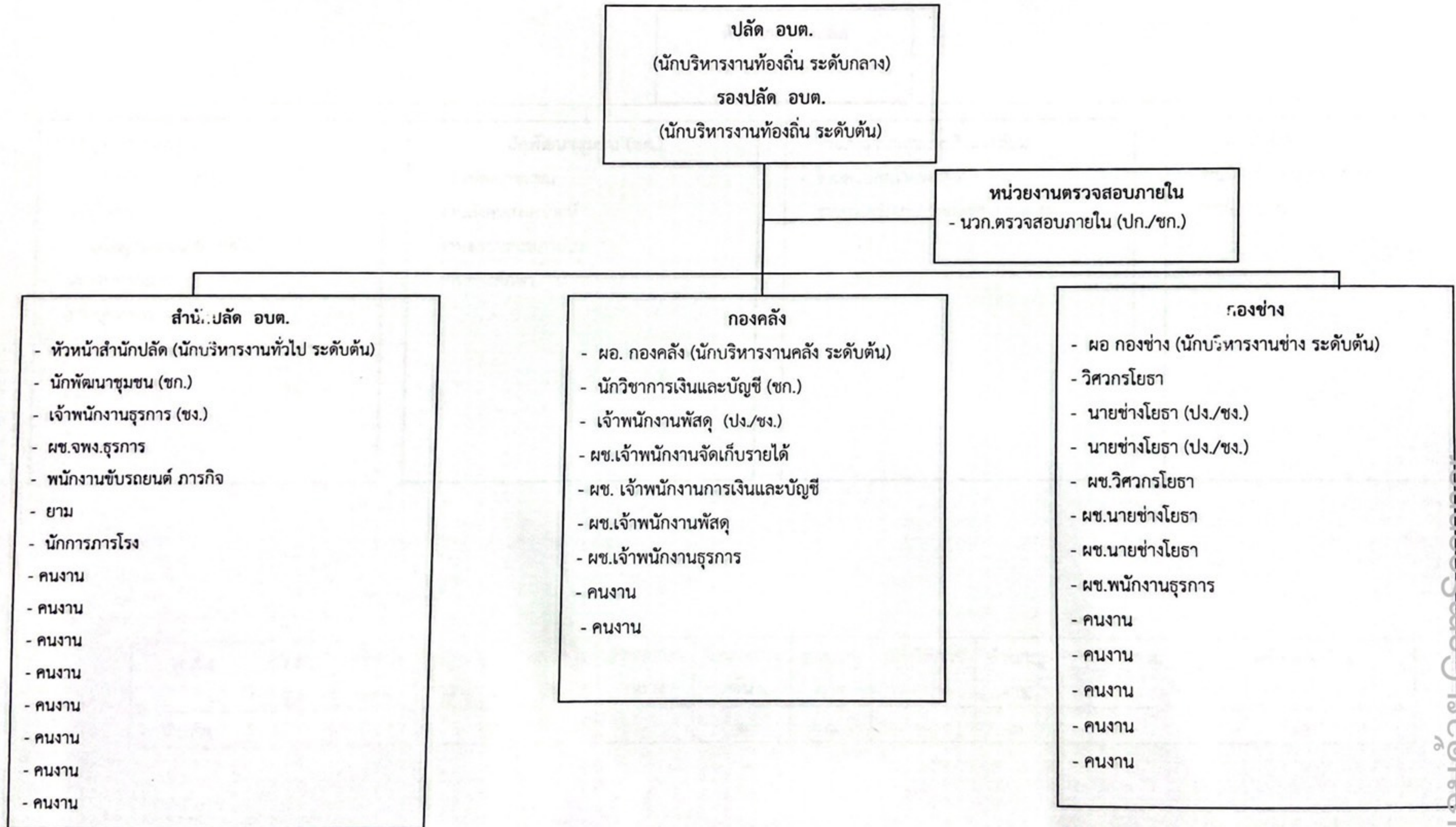
9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				ส่วนที่มอบให้หน่วยงานอื่น			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ	เงินประจำ	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
					(1 เม.ย.63)	(1 เม.ย.63)	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	(เม.ย.)/1	
1	ปลัด อบท. (นักบริหารงาน อบท.) ปจน. 7000+7000	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	41,930	503,160	14,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	นายประวีร์ หุคเหือก
2	รองปลัด อบท. (นักบริหารงาน อบท.) ปจน. 3500	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	1	1	31,880	382,560	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	นายกฤตภาส จงเจริญ
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักปลัด	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดตำแหน่งใหม่
4	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	28,560	342,720	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	นางสาวศิริรัตน์ เกตุเมท
5	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	28,560	342,720	-	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	นายณัฏฐ์ วัฒนประเสริฐ
6	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชำนาญงาน	1	1	15,050	180,600	-	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	8,880	189,600	198,840	207,720	นางสาวภาณุมาศ เทพพร
7	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	17,240	206,880	-	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	215,160	223,800	232,800	นางรัชฎา มาตะคม
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นางสาวประภาพร หุ่นทิพย์
9	พนักงานขับรถ พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	13,150	157,800	-	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,160	170,760	177,600	นายระยอง เจริญคง
10	ช่าง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสันติ ชามจูรี
11	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอภิชาติ หุ่นไกร
12	พนักงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางทองซอน ผิวผาด
13	พนักงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางศรีนาก เมืองสุข
14	พนักงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายณรงค์ชัย ขุแก้ว
15	พนักงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายคณพงษ์ ศรีนาล
16	พนักงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวเมธิกา เอ็นใจ
17	พนักงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพัฒนพงษ์ สิมสอน
18	พนักงาน กองคลัง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวกชพร วัฒนศิริ
19	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	38,520	462,240	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	นางจริรัตน์ สุวรรณ
20	ฝ่ายการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ	ชำนาญการ	1	1	25,470	305,640	-	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	นางสาวรัชฎา หุ่นไกร
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	นางสาววิมลมาศ หุ่นไกร

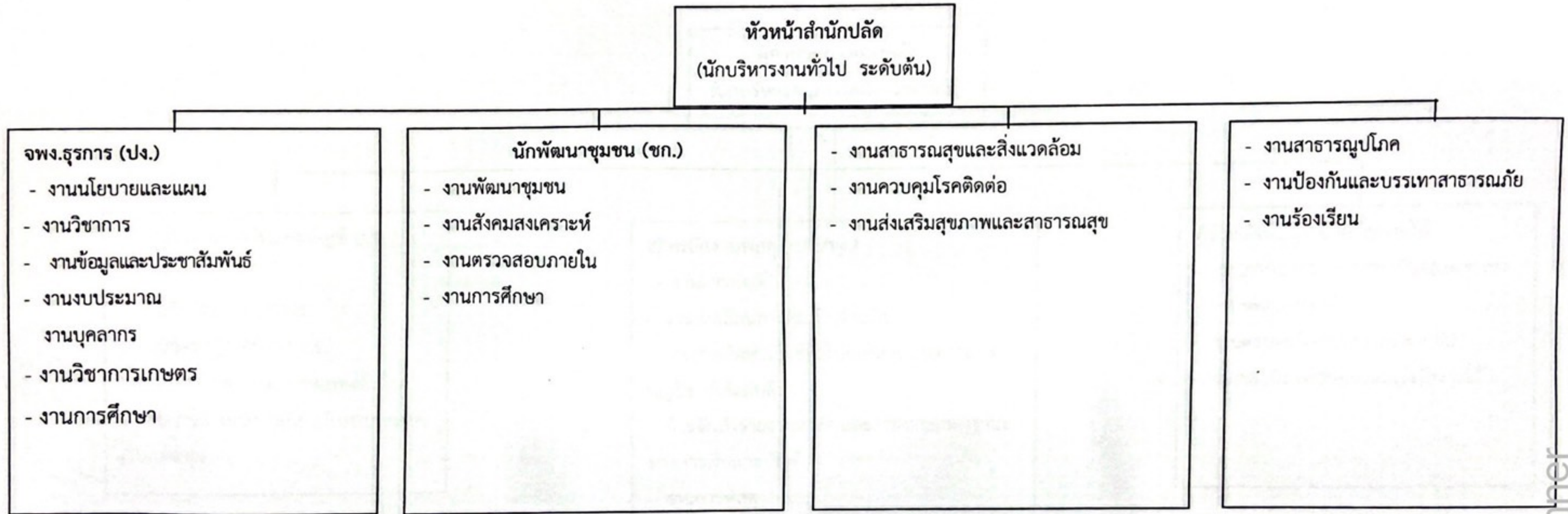
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				อัตราค่าจ้างรายปี			อัตราค่าจ้างคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 เม.ย.63)	เงินเดือน (1) (1 เม.ย.63)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในจำนวนนี้ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564 (เม.ย. 64)	2565 (เม.ย. 65)	2566 (เม.ย. 66)	2564 (เม.ย. 64)	2565 (เม.ย. 65)	2566 (เม.ย. 66)	
									2564	2565	2566	2564	2565	2566							
22	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	13,420	161,040		-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,520	174,240	181,320	นางสาวชอุบล คีรีรัตน์
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	12,490	149,880		-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,600	155,880	162,120	168,720	นางสาวสุชาดา กลิ่นพิบูลย์
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	11,650	139,800		-	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,440	151,320	157,440	นางสาวชนพร เกียรติปาน
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,500	138,000		-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นางสาวปวิชา นนทบุตร
27	พนักงานจ้างทั่วไป																				
28	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวรณภวิศา ฤทธิ
29	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวศุภรัตน์ ศก
30	กองช่าง																				
31	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น	1	-	-	393,600	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	นายสมชาย นนทบุตร
32	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320			1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	นายสมชาย นนทบุตร
33	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	9,900			1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	นายสมชาย นนทบุตร
34	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	9,900			1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	นายสมชาย นนทบุตร
35	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
36	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		1	1	15,000	180,000		-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	นายสุเมธี หุ้มตลอด
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	11,820	141,840		-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,600	153,600	159,840	นางกัญญากร ไกลสัน
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	11,500	138,000		-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นายสมชาย นนทบุตร
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,500	138,000		-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นางสาวนิลดา เกียรติปาน
40	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
41	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
42	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
43	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
44	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
45	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
46	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
47	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
48	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
49	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
50	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
51	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
52	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
53	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
54	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
55	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
56	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
57	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
58	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
59	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
60	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
61	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
62	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
63	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
64	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
65	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
66	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
67	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
68	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
69	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
70	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
71	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
72	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
73	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
74	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
75	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
76	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
77	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
78	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
79	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
80	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
81	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
82	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
83	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
84	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
85	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
86	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
87	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
88	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
89	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
90	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
91	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
92	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
93	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
94	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
95	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย นนทบุตร
96	คนงาน																				

กรอบ	จำนวนทั้งหมด	ชาย	หญิง
1 ข้าราชการ	13	0	0
3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	11	0	0
4 พนักงานจ้างทั่วไป	16	0	0
รวม	40	0	0

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

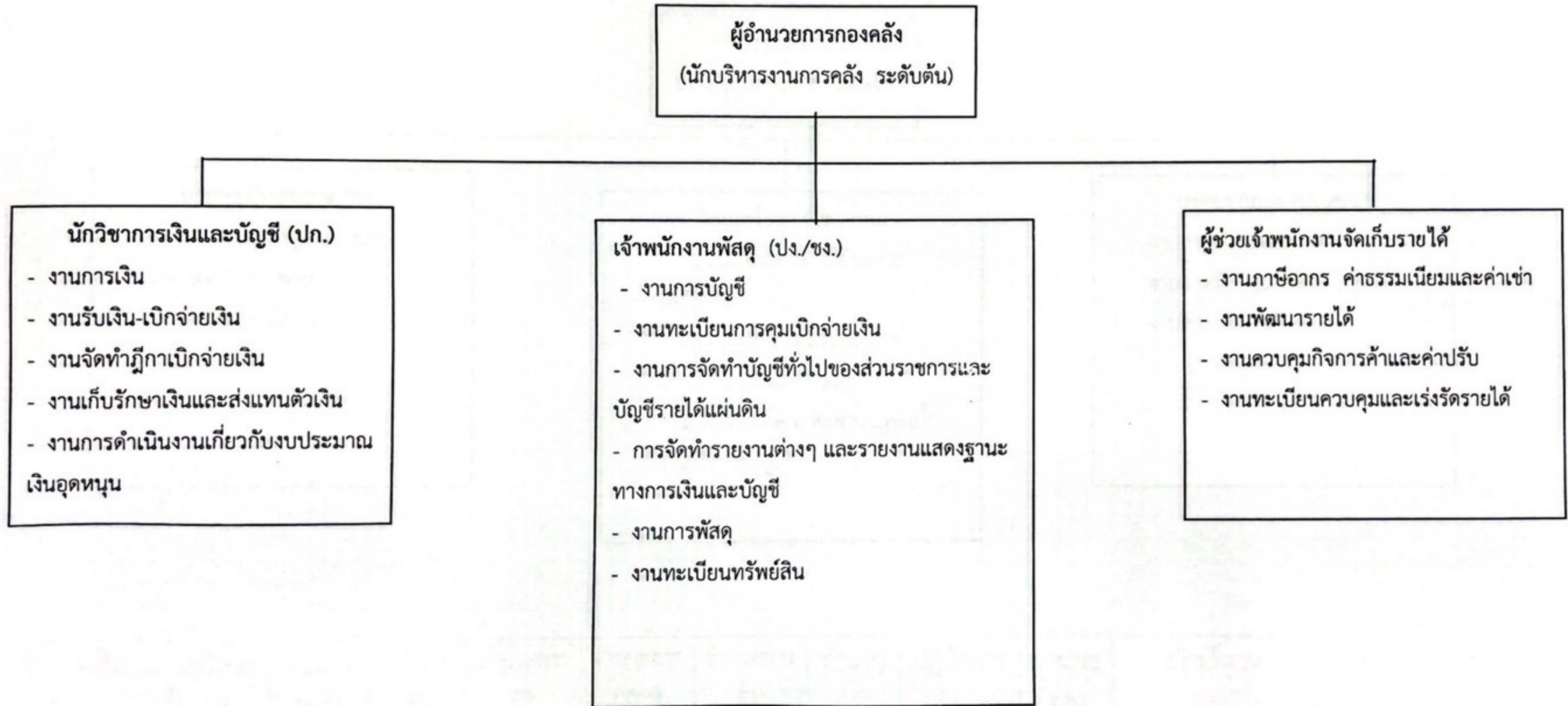


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี



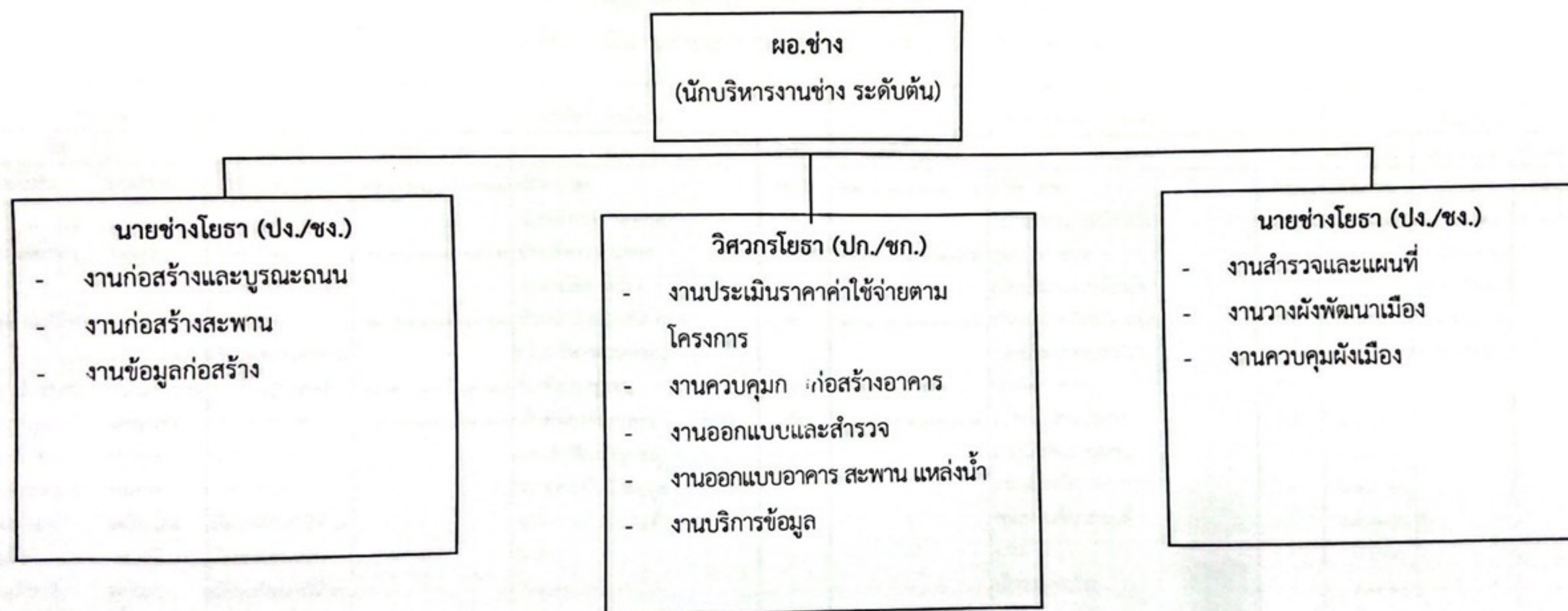
ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยการ สูง	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยการ สูง	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑		-	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยการ สูง	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘

บัญชีรายละเอียดการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงในตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเก่า - ใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี อำเภอกุกยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ	
๑	นายประวีร์ ผุดผือก	ป.โท รปม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑,๕๓๐ (๑๕๗๖๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๑๐๐๐*๑๒)	
๒	นายกฤตภาส จงเจริญ	ป.โท รปม. (นโยบายสาธารณะ)	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑,๘๘๐ (๓๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐		
๓	นางสาวศิริรัตน์ เกิดมาก	ป.โท รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘,๕๖๐ (๓๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐		
๔	นายณิวัตรรัตน์ เปลี่ยนปราง	ป.ตรี ครุศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘,๕๖๐	-	-	
๕	น.ส.กาญจนา เดชเพชร	ปวส.การจัดการ	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕,๐๕๐	-	-	
๖	นายพรชัย มาตะคม	ป ตรี รปค.	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๗,๓๒๐			
๗	น.ส.ประกายดาว พุ่มทิพย์	ป ตรี รปค.	-	ผช.จพง.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐			
๘	นายละยอง เครือแดง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓,๒๑๐			
๙	นายสันติ จามจุรี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๙,๐๐๐			
๑๐	นายอภิชาติ พุ่มไสว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐			
๑๑	นางศรีนวล เมืองสุข	ป ตรี รปค.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			
๑๒	นางทองซ้อน ผิวดาด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			
๑๓	นายณรงค์ชัย ชูแก้ว	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			
๑๔	นายต่อพงษ์ ศรีนวล	ปวส.ไฟฟ้าเครื่องกล	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			
๑๕	น.ส.เมธิกา เย็นใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			
๑๖	นายพัฒนพงษ์ สีนสอน	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			
๑๗	น.ส.กชพรรณ วงศ์ทาสี	ปวส.เลขานุการ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐			

ลำดับ	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ		
๑๘	นางจรีรัตน์ สุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กอง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	(๓๕๐๐*๑๒)	ว่าง/ร้องขอให้เปิดสอบ	
๑๙	น.ส.ช่อเพชร แยมเปลี่ยน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕,๔๗๐				
๒๐	-	-	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	-				
๒๑	น.ส.ชญมน ลากโพธิ์ทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓,๔๘๐				
๒๒	น.ส.สุชาดา กลิ่นพิกุล	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๒,๕๖๐				
๒๓	น.ส.ชนาพร แก้วปาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จนท.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑,๗๐๐				
๒๔	น.ส.ปาริชาติ นาคบุตร	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๑,๕๐๐				
๒๕	น.ส.วรรณวิศา ภูสิงห์	ปวส.บัญชี					คณงาน		๙,๐๐๐				
๒๖	น.ส.สุดารัตน์ คงทัพ	ป.ตรี รัฐศาสตร์					คณงาน		๙,๐๐๐				
๒๗	-	-	๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-				
๒๘	-	-				๒๔-๓-๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.					
๒๙	-	-	๒๔-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-				
๓๐	-	-	๒๔-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-				
๓๑	นายสุเมธี คุ้มตลอด	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์	-	ผช.วิศวกรโยธา	-	-	ผช.วิศวกรโยธา	-	๑๕,๐๐๐				
๓๒	น.ส.กัลยากร ไหลลั่น	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๒,๓๐๐				
๓๓	นายเจษฎา ฉิมเนตร	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐				
๓๔	น.ส.นิตยา เรืองสว่าง	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๑,๕๐๐				
๓๕	นายธงชัย เคหะ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๙,๐๐๐				
๓๖	นายธวัชชัย ทิมแท้	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๙,๐๐๐				
๓๗	นายจตุรงค์ นิลหยก	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๙,๐๐๐				
๓๘	น.ส.ณัฐกาญจน์ ไหลลั่น	ป.ตรี รปศ.	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๙,๐๐๐				
๓๙	น.ส.ชนากานต์ แสงรุ่ง	ปวส.การบัญชี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๙,๐๐๐				

ภาคผนวก