



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลลูกยบุรี
ตำบลลูกยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โทร. ๐๓๒-๖๔๖๕๘๓ / Fax ๐๓๒-๖๔๖๕๘๓

www.kuiburi-sao.go.th

กันยายน ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น 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. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกำลัง	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	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

- ประกาศข้อกำหนดทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
- ประกาศกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
- ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้งานการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี 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

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลกุยบุรี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลกุยบุรี 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 ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่วางงานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลกฤษณบุรี พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณบุรี 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 คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๒ การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๔.๕.๓ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๕.๔ การจัดสิ่งการแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของประชาชน

๔.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๖.๓ การจัดการศึกษา

๔.๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๖.๕ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๔.๗ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มีการกิจที่เกี่ยวข้อง 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลกุกยบุรี คือ “มีเป้าหมายเพื่อนำพาองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีให้มีศักยภาพและขีดความสามารถการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ภายใต้หลักของการกระจายอำนาจ เพื่อให้ประชาชนชาวกุกยบุรี มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตำบลกุกยบุรี ให้มีความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบายบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ เพื่อให้ตำบลกุกยบุรีเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ได้กำหนดไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

มีนโยบายที่จะจัดให้มีเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ประปา ไฟฟ้า ระบบระบายน้ำ โดยจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาด้านความเดือดร้อนความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุกบุรี

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 และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้มากขึ้น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับ ยาเสพติด จะร่วมมือกับชุมชนและประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้หมดไป จากพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกบุรี

ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

มีแนวนโยบายที่สำคัญที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุกบุรีไปสู่ความก้าวหน้าสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการโดยยึดมั่นหลักคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการที่ดี

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

ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวนโยบายเร่งฟื้นฟูบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ โดยการขุดลอกลำห้วย ลำคลอง สถานที่ประวัติศาสตร์ สถานที่พักผ่อน เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้กับชุมชนต่อไป

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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (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) การส่งเสริมการศึกษา 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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- ๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง 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 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในการงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
อัตราสูง	๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
คิดเห็น	๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๒.๔ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
เพียงพอ	๒.๕ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้
ไม่เพียงพอ	๒.๖ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ๒.๗ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๒.๘ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ ๒.๙ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด
	๓. โอกาส (Opportunity-O) ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
ขึ้น	๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
	๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย ๓.๔ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน
	๔. อุปสรรค (Threat-T) ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค	๔.๒ การให้ความอิสระขององค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ
ส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ	๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
ตำบล	๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
- ๔.๘ สภาการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

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 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุ่มบุรีมีภารกิจหลักและภารกิจรอง 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีได้ แต่ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงคงตำแหน่งที่กรอบอัตรากำลังเดิมไว้ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ 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 มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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 องค์การบริหารส่วนตำบลกยบุรี (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ขยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย 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 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) - ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ท้วมเท และเสียสละในการบริหารงานท้องถิ่น - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก - บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี - มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) - มีข้อจำกัดด้านการระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เป็นร้อย 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

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจและแก้ไขปัญหาของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

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

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
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	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 -งานก่อสร้างฝายกันน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรม และ มณฑลศิลป์ -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 -งานก่อสร้างฝายกันน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรม และ มณฑลศิลป์ -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	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน -งานข้อมูลและสถิติ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

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

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

๑. สำนักปลัด ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรာ

- | | | | |
|--|-----------------|---|-------|
| ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |
| ๑.๒ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |
| ๑.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรာ

- | | | | |
|--------------------------|-----------------|---|-------|
| ๑.๔ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |
| ๑.๕ พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๙ อัตรာ

- | | | | |
|------------------|-----------------|---|-------|
| ๑.๖ ยาม | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |
| ๑.๗ นักการภารโรง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๑ | อัตรာ |
| ๑.๘ คนงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง | ๗ | อัตรာ |

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ 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

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๒.๘ 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 นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๓.๔ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา

๓.๕ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๓.๖ ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
๓.๗ 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 นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑	อัตรา
--	---	-------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>สำนักปลัด</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

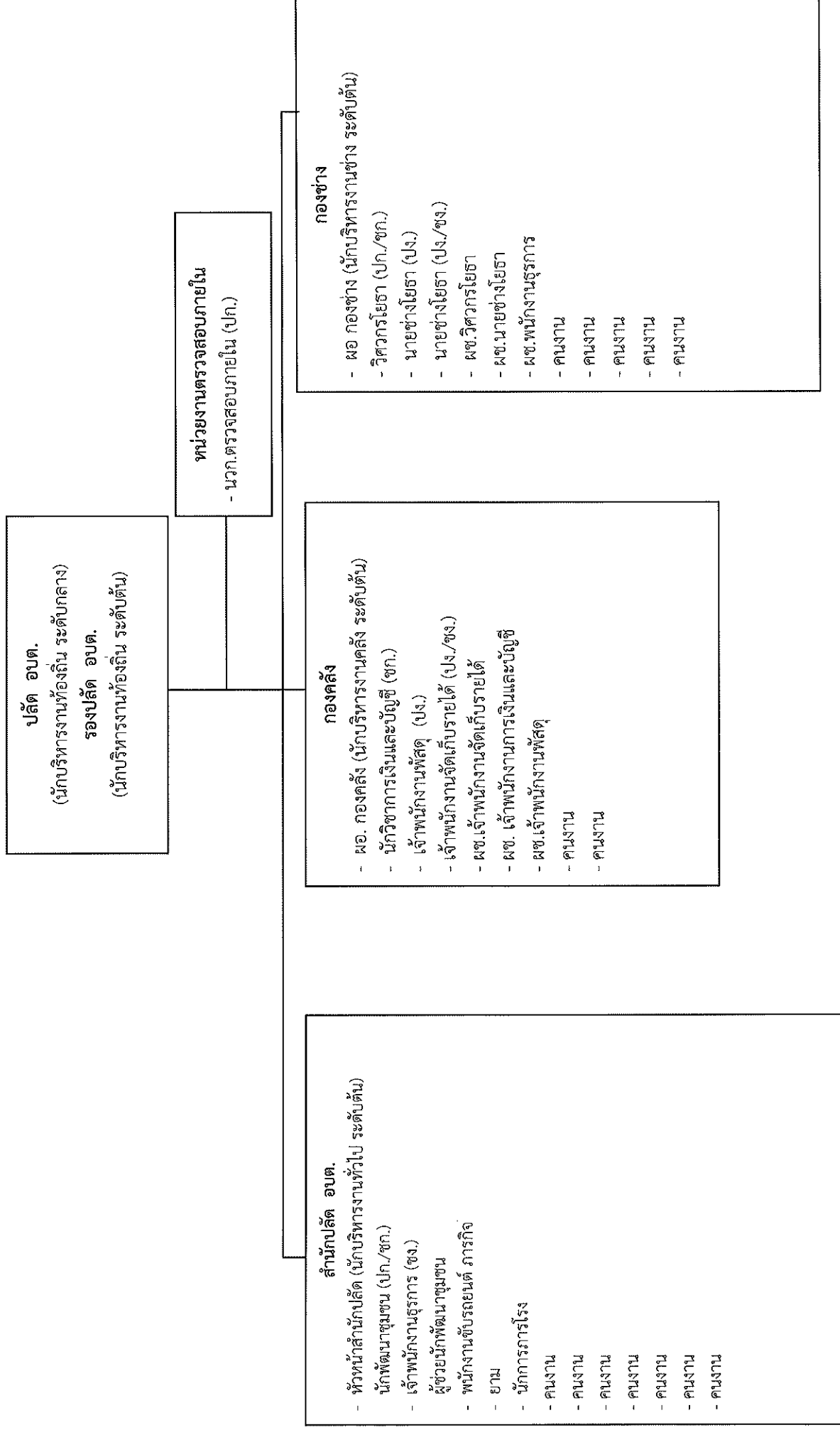
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี อำเภอกุกยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง								
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๑๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัสดุ								
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอให้เปิดสอบ
๒๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างโยธา (พง./ขง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอให้เปิดสอบ
	พนักงานจ้าง								๑ ตำแหน่ง
๒๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

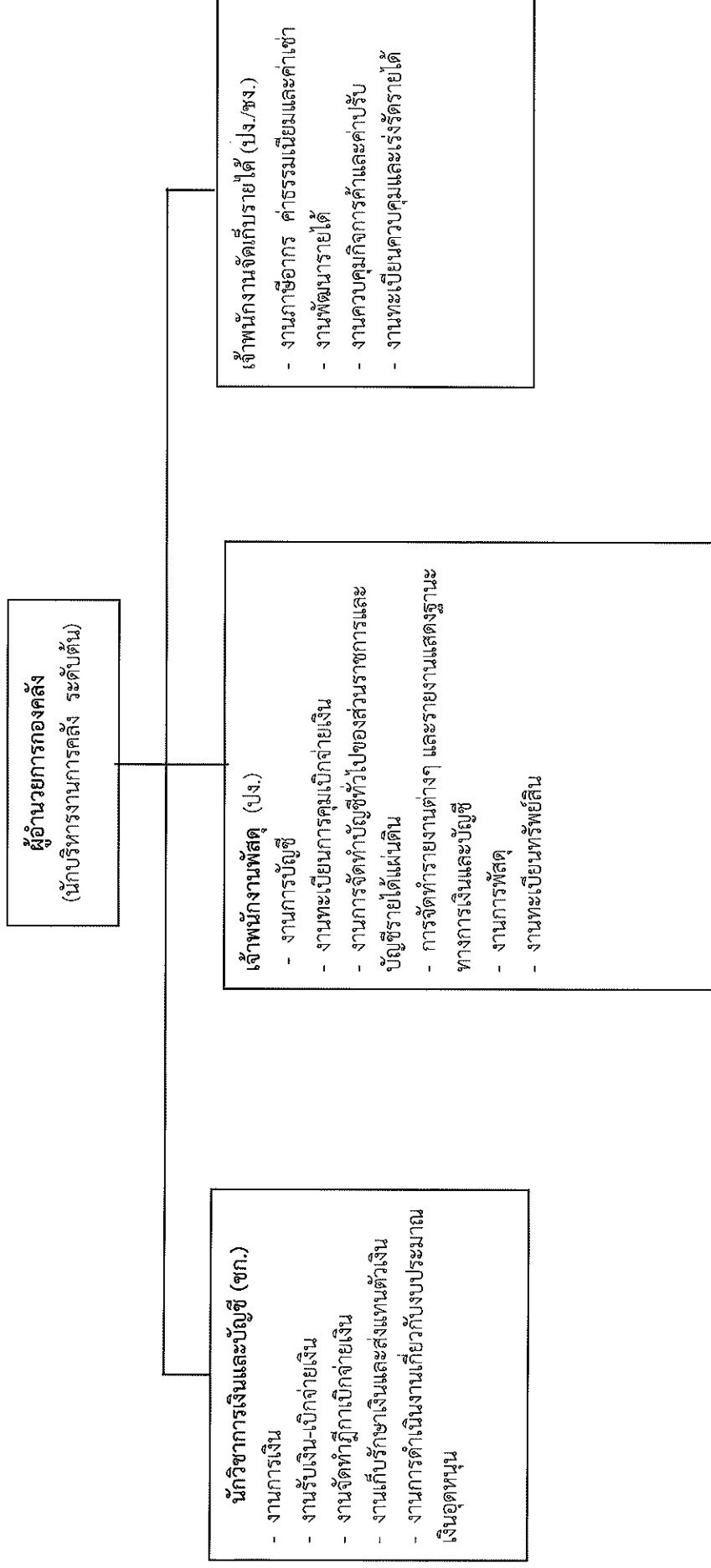
- จพ.ธุรการ (ปจ.)**
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
 - งานบุคลากร
 - งานสารบรรณ
 - งานเลือกตั้ง
 - งานร้องเรียน
 - งานวิชาการเกษตร

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)**
- งานพัฒนาชุมชน
 - งานสังคมสงเคราะห์
 - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - งานควบคุมโรคติดต่อ

- งานนโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานวิชาการ
- งานการศึกษา
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานสาธารณสุขป้องกันโรค
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

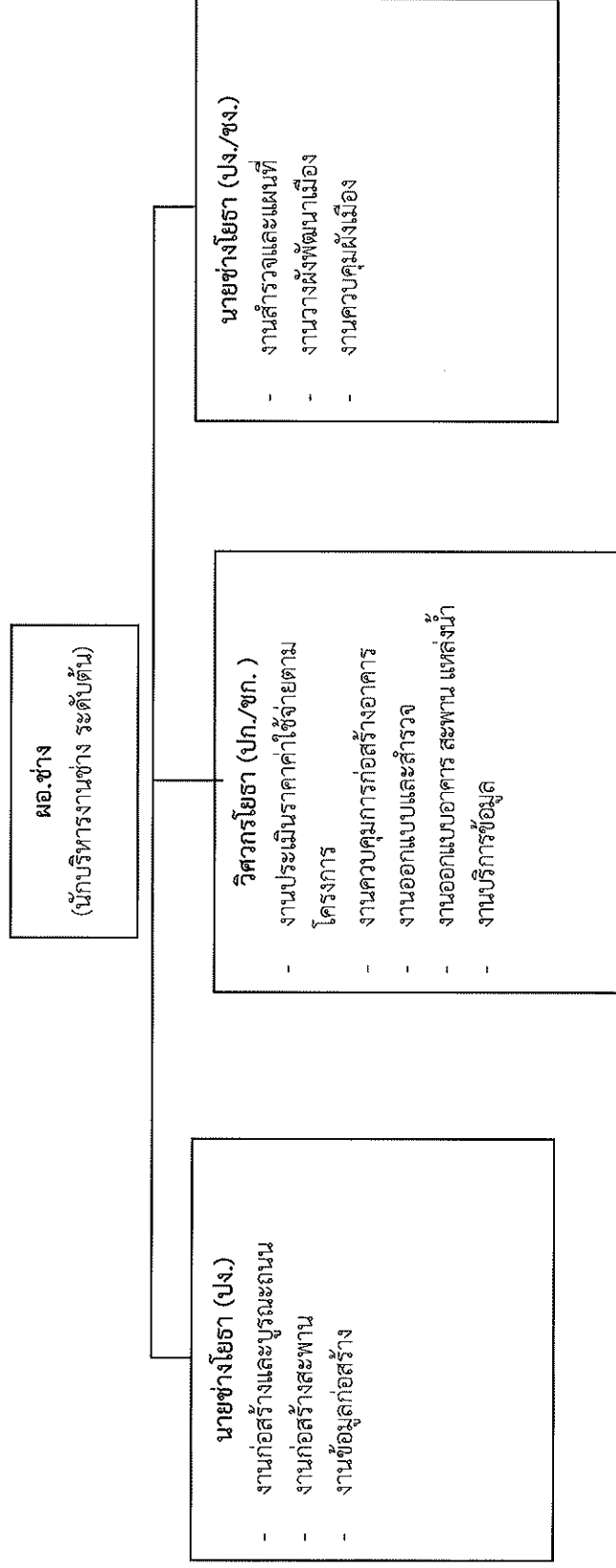
ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยการ สูง	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑๑

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยความสะดวก สูง	อำนวยความสะดวก กลาง	อำนวยความสะดวก ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๗

บัญชีรายละเอียดการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างเก่า - ใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี อำเภออุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม ฯลฯ	
๑	นายประวีร์ ฝูตผอก	ป.โท ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๕๓๐ (๕๕,๕๓๐*๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๒)	
๒	นายฤทธิเดช จงเจริญ	ป.โท ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗,๕๑๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	๓๗,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐*๑๒)	
๓	นางสาวอังคณา พุ่มงาม	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑๕,๕๕๐		
๔	นางสาวศิริรัตน์ เกิดมาก	ป.โท ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๑๑๐ (๓๕,๑๑๐*๑๒)		
๕			๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก./ป.ก.	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก./ป.ก.	-	-	ว่างเดิม
๖	น.ส.กาญจนา เดชเพชร	ปวส.การจัดการ ป.ตรี ร.ป.ค.	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๕,๕๑๐		
๗	นายพรชัย มาตะคม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๑๒๐		
๘	นายละยอง เครือแดง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕,๕๕๐		
๙	นายสันติ จมจรี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๕,๐๐๐		
๑๐	นายอริชชาติ พุ่มเสาว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๕,๐๐๐		
๑๑	นางศรีนวล ป.ตรี ร.ป.ค.	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		
๑๒	นางทองจ้อม ผิวผาด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		
๑๓	นายณรงค์ชัย ชูแก้ว	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		
๑๔	นายอภัยชัย ศรีนวล	ปวส.ไฟฟ้าเครื่องกล	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		
๑๕	น.ส.เมธิกา เย็นใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		
๑๖	นายพัฒน์พงษ์ สิมสอน	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		
๑๗	น.ส.อังคณา ยี่สุ่น	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐		

ลำดับ	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม	
๑๘	นางจรีรัตน์ สุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๒๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กอง)	ต้น	๒๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๔๗,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	
๑๙	น.ส.ช่อเพชร แยมเปลี่ยน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๒๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กอง)	ป.ก.	๒๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก.	๓๐,๗๕๐	(๓๕,๐๐๐+๑๒)	
๒๐	น.ส.พัชรนันท์ รุ่งเรือง	ปวส.การตลาด	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	จพ.ง.พัสดุ	ป.ง..	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	จพ.ง.พัสดุ	ป.ง.	๑๑,๕๖๐		
๒๑	น.ส.ชญมน ลากโพธิ์ทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผ.ช.จ.น.ท. จัดเก็บรายได้	-	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	-		
๒๒	น.ส.วรรณวิศา ภูสิงห์	ปวส.บัญชี	-	ผ.ช.จ.น.ท. จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จ.น.ท. จัดเก็บรายได้	-	๑๔,๕๖๐		
๒๓	น.ส.ชนาพร แก้วปาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผ.ช.จ.น.ท. การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.จ.น.ท. การเงินและบัญชี	-	๑๑,๕๑๐		
๒๔	น.ส.สุภารัตน์ คงทัพ	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผ.ช.จ.น.ท. พัสดุ	-	-	ผ.ช.จ.น.ท. พัสดุ	-	๑๒,๕๓๐		
๒๕	น.ส.สุภารัตน์ แก้วหนู	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		
๒๖	น.ส.ชนพูนุช แก้วหนู	ป.ตรี รปศ.	-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		
๒๗	-	-	๒๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-		ว่าง/ร้องขอให้เปิดสอบ
๒๘	นายเจษฎา นิมนตร	ปวส.ก่อสร้าง	๒๕ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๕ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๑,๕๖๐		ว่างเดิม
๒๙	นายจตุรงค์ นิลหยก	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	-		ว่าง/ร้องขอให้เปิดสอบ
๓๐	น.ส.กัญญากร ไหลสัน	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓๐-๐๕-๔๒๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-		
๓๑	น.ส.นิตยา เรืองสว่าง	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผ.ช.วิศวกรโยธา	-	-	ผ.ช.วิศวกรโยธา	-	๑๕,๐๐๐		
๓๒	นายธงชัย เศษะ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๑๓,๑๓๐		
๓๓	นายรัชชัย ทิมแท้	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	๑๒,๓๒๐		
๓๔	น.ส.ณัฐกาญจน์ ไหลสัน	ป.ตรี รปศ.	-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		
๓๕	น.ส.อรนิสา มาหาสุข	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		
๓๖	นายปณิธิ	ปวส.ก่อสร้าง	-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		
๓๗			-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		
๓๘			-	ค.น.ง.น.	-	-	ค.น.ง.น.	-	๔,๐๐๐		

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี
เรื่อง ข้อกำหนดทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรคสี และวรรคห้าของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดทางจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ประกอบด้วยข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้กำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่ เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีจึงได้จัดทำข้อบังคับทาง จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความ รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑.ข้อกำหนดทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ใช้บังคับตั้งแต่วันที่นายกองค์การบริหารส่วน ตำบลกุกยบุรีลงนามในประกาศ

๒.ข้าราชการ พนักงานจ้าง และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด ทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีโดยเคร่งครัด และไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดทางจริยธรรม รวมถึงไม่กระทำ การอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๓ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

๒.๔ กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจบริการต่อผู้มาติดต่อราชการทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ พัฒนาตนเองและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๖ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน

๒.๗ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

๒.๘ คำนึงถึง และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น

๒.๙ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๒.๑๐ ไม่เรียก ไม่รับหรือยอมรับของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์ใดทุกชนิดจากการปฏิบัติ

หน้าที่

๒.๑๑ ไม่หลีกเลี่ยงหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเอง เครือญาติและพวกพ้อง

/๒.๑๒ ไม่ใช่เวลา.....

๒.๑๒ ไม่ใช่เวลาและทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติและพวกพ้อง

๒.๑๓ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา

๒.๑๔ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงของหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๕ ไม่ใช่อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๓. ข้าราชการ พนักงานจ้าง และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดทางจริยธรรม โดยให้ทุกส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีบันทึกข้อมูลการรับทราบและถือปฏิบัติของราชการ พนักงาน และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

๔. กรณีข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรม ให้ทุกส่วนราชการภายในบันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และกรณีข้าราชการ พนักงานจ้าง และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีกระทำการฝ่าฝืนข้อกำหนดทางจริยธรรม ให้ทุกส่วนราชการภายในบันทึกข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานส่วนบุคคลต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวินัย ไหลั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้อให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๖ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวินัย ไหลั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

การกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ส่วนราชการตามโครงสร้างเดิม					ส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่				
ขนาด	ตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	ผู้ครองตำแหน่ง	ประเภท	ตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	ผู้ครองตำแหน่ง		
กลาง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	นายประวิง ผดเมือก	สามัญ	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	นายประวิง ผดเมือก		
	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	นายฤทธิเดช จงเจริญ	สามัญ	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	นายฤทธิเดช จงเจริญ		
	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	นางสาวศิริรัตน์ เกิดมาก	สามัญ	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	นางสาวศิริรัตน์ เกิดมาก		
	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	นางจรีรัตน์ สุวรรณ	สามัญ	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	นางจรีรัตน์ สุวรรณ		
	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ว่าง	สามัญ	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ว่าง		



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ
กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เรื่อง การกำหนด
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบล
กุยบุรีประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๓ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๔ มีฐานะ
ต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประธีว ผุดเผือก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันท้อง้องการบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

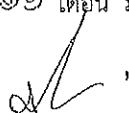
๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายประวิธ ผุดผือก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ดังนี้

๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวินัย ไหลั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี