



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบในเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถใช้อัตรากำลังบุคลากรได้ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงาน และสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร ตลอดจนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ ของประกาศ ก.อบต. จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนิติพัฒน์ ยุทธเจริญกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน

แผนอัตรากำล้าง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน



อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	16
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	16
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
8.1 โครงสร้าง	23
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	24
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	40
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	44
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	45

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ข้อ 5 กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบในจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ตามคำสั่งที่ 427/2569 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2569 ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

/3.4 การวิเคราะห์...

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบในจึงสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น มีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย
- (2) ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
- (3) รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้มีน้ำขังเป็นบางจุด
- (4) แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้ง

1.2 ความต้องการของประชาชน

- (1) ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทัวถึง และครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (2) ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- (3) ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- (4) ก่อสร้างฝายน้ำล้น ชุดลอกสระ/คลอง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในหน้าแล้ง
- (5) จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำในการอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
- (6) ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายโครงข่ายโทรคมนาคมให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

2. ด้านเศรษฐกิจและการปรับโครงสร้างให้สมดุล

2.1 สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- (2) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าแม่ค้าคนกลาง

2.2 ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมปัจจัยการผลิต เช่น การจัดทำปุ๋ยหมักปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิต การขุดลอกคูคลองเพื่อให้มีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ จัดตั้งตลาดกลางเพื่อรองรับสินค้าทางการเกษตร การอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรในการนำไปพัฒนาการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาอย่างมีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดและผู้บริโภค รวมถึงการส่งเสริมอาชีพหลักสู่ทุกระยะชั้น

3. ด้านทรัพยากร...

3. ด้านทรัพยากรน้ำ

3.1 สภาพปัญหา

- (1) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการอุปโภคบริโภคและยังไม่ได้มาตรฐาน

3.2 ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพของแหล่งน้ำตามธรรมชาติในชุมชน
- (2) ต้องการฝายกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

4. ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้อยู่ดีมีสุข

4.1 สภาพปัญหา

- (1) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกม บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และตั้งครerkก่อนวัยอันควร
- (2) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตนเอง

4.2 ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ลูกหลานได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรม มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ ทางไกล ยาเสพติด และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ด้านสาธารณสุข

5.1 สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาด้านสุขภาวะมีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากขาดความรู้ทางด้านสาธารณสุข
- (2) ปัญหาโรคระบาดไข้มาลาเรีย
- (3) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

5.2 ความต้องการของประชาชน

- (1) ส่งเสริมความรู้ด้านสาธารณสุข เพื่อให้ดูแลตนเองและคนใกล้ชิด
- (2) ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชน
- (3) ป้องกันและควบคุมเชื้อโรคและสารที่มีพิษภัย
- (4) ควบคุมป้องกันแหล่งกำเนิดเชื้อโรคและสารพิษ

6. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว

6.1 สภาพปัญหา

- (1) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- (2) วัฒนธรรม จารีต ประเพณีถูกสังคมสมัยใหม่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปและไม่มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.2 ความต้องการ...

6.2 ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนามาตรฐานการเรียนการสอน

(2) ต้องการให้ส่งเสริม สนับสนุน และรักษาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ให้มีความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1 สภาพปัญหา

(1) ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการน้ำเสีย ไม่มีแหล่งบำบัดน้ำเสีย และระบบการจัดการที่เป็นไปตามมาตรฐาน

(2) ปัญหาเรื่องการจัดการขยะในชุมชน บริเวณไหล่ทางสาธารณะ

(3) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.2 ความต้องการของประชาชน

(1) การสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน

(2) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม

(3) การสร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการดูแล อนุรักษ์ มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง

(4) การป้องกันและแก้ไขปัญหามลภาวะทางอากาศ น้ำ สารพิษ และกากของเสียจากขยะมูลฝอย ตลอดจนการปรับปรุงและจัดหาแหล่งจัดเก็บขยะให้เพียงพอและมีมาตรฐาน

8. ด้านการบริหารงานการจัดการการเมือง

8.1 สภาพปัญหา

(1) ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

(2) ประชาชนให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อย

(3) ผู้นำขาดทักษะการบริหารจัดการ ควรให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหารจัดการพื้นที่ให้กับผู้นำหมู่บ้าน

8.2 ความต้องการของประชาชน

(1) สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลปายุบใน และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปายุบในจัดขึ้น

(2) ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปายุบใน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก และรวดเร็ว

(3) จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

(4) ปรับปรุงหอกระจายข่าว และเสียงตามสาย

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นแต่ละด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ปรากฏดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ตามมาตรา 67 (1) และมาตรา 16 (2)
- (2) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามมาตรา 68 (1)
- (3) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ตามมาตรา 68 (2)
- (4) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ตามมาตรา 68 (3)
- (5) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ ตามมาตรา 68 (4)
- (6) การสาธารณสุขการ ตามมาตรา 16 (5)
- (7) การขนส่ง และวิศวกรรมจราจร ตามมาตรา (26)

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา ตามมาตรา 67 (5) และมาตรา 16 (13)
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามมาตรา 67 (6)
- (3) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ ตามมาตรา 67 (3)
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ตามมาตรา 68 (4)
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ตามมาตรา 16 (10)

- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ตามมาตรา 16 (2)
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามมาตรา 16 (2)
- (8) การส่งเสริมกีฬา ตามมาตรา 16 (3)
- (9) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล ตามมาตรา 16 (19)

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามมาตรา 67 (4)
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน ตามมาตรา 68 (8)
- (3) การผังเมือง ตามมาตรา 68 (13)
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ ตามมาตรา 16 (3)
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ตามมาตรา 16 (17)
- (6) การควบคุมอาคาร ตามมาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ตามมาตรา 68 (6)
- (2) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ ตามมาตรา 68 (5)
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ตามมาตรา 68 (7)
- (4) ให้มีตลาด ตามมาตรา 68 (10)
- (5) การท่องเที่ยว ตามมาตรา 68 (12)
- (6) กิจการเกี่ยวกับพาณิชยกรรม ตามมาตรา 68 (11)
- (7) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ ตามมาตรา 68 (6)
- (8) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา 67 (7)
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ตามมาตรา 67 (2)
- (3) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน ตามมาตรา 16(20)

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตามมาตรา 67 (8)
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามมาตรา 67 (5)
- (3) การจัดการศึกษา ตามมาตรา 16 (9)
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ตามมาตรา 17 (18)

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ตามมาตรา 45 (3)
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ตามมาตรา 67 (9)
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน ตามมาตรา 16 (16)
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 17 (3)
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ตามมาตรา 17 (16)

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ตามข้อ 4 ประกอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 8 ด้าน ตามข้อ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจและการพัฒนา ตามหลัก SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ได้ดังนี้

ภารกิจและการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (S : Strength) - มีถนนสายหลักตัดผ่านและมีถนนสายรองที่เชื่อมต่อระหว่าง อบต.อื่น - ระบบไฟฟ้าสาธารณะมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน - มีระบบประปาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน โอกาส (O : Opportunity) ภาครัฐมีโครงการ EECI ตั้งอยู่ในพื้นที่ จึงได้รับประโยชน์จากการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคของโครงการ	จุดอ่อน (W : Weakness) - ตำบลป่ายุบไม่มีพื้นที่กว้าง ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง - งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด - ขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานการโยธาของกองช่าง อุปสรรค (T : Threats) ภาครัฐไม่มีความเสถียรภาพ จึงไม่มีงบประมาณจากกระทรวงลงมายังท้องถิ่น
2. ด้านเศรษฐกิจและการปรับโครงสร้างให้สมดุล	จุดแข็ง (S : Strength) ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และมีผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนสับปะรด และมันสำปะหลัง และทุเรียน โอกาส (O : Opportunity) - มีถนนสาย 344 บ้านบึง-แกลง ตัดผ่าน ทำให้มีความสะดวกและสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจได้ - อยู่ในจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมอีกมากมาย และอยู่ในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) - มีกลุ่มบริษัท ปตท. ที่ดำเนินกิจกรรมในพื้นที่	จุดอ่อน (W : Weakness) - ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง - ขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานการจัดเก็บรายได้ของกองคลัง อุปสรรค (T : Threats) ภาครัฐไม่มีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น

ภารกิจและการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	4. มีโครงการพัฒนาพื้นที่วังจันทร์วัลเลย์ อยู่ในพื้นที่ 5. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	
3. ด้านทรัพยากรน้ำ	จุดแข็ง (S : Strength) 1. มีอ่างเก็บน้ำประแสร์อยู่บริเวณใกล้เคียง 2. มีการลงทุนของการประปาส่วนภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ 3. มีการลงทุนของ EAST WATER เข้ามาในพื้นที่ โอกาส (O : Opportunity) 1. หน่วยงานต่างๆ เช่น ชลประทาน, EAST WATER มีโครงการเพื่อสังคม (CSR) ที่เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำมาลงในพื้นที่	จุดอ่อน (W : Weakness) 1. สภาพพื้นที่เป็นที่ดอนสูงที่สุดในอำเภอวังจันทร์ น้ำธรรมชาติไหลออกนอกพื้นที่ 2. อบต. ไม่มีส่วนราชการที่ดูแลระบบน้ำประปาโดยตรง การผลิต จำหน่ายมากองช่าง การเก็บเงินไปที่กองคลัง 3. ข้อบัญญัติค่าน้ำประปา ยังไม่สะท้อนต้นทุน และวิธีการที่ถูกต้อง 4. ขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานและผู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานการโยธาของกองช่าง อุปสรรค (T : Threats) 1. มีภาวะฝนทิ้งช่วง ทำให้ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร 2. ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือเครื่องจักรกลในการจัดการทรัพยากรน้ำค่อนข้างน้อย 3. การของบประมาณด้านแหล่งน้ำจากส่วนกลาง ติดเงื่อนไข ไม่เป็นอิสระ

ภารกิจและการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
4. ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมอยู่ดีมีสุข	จุดแข็ง (S : Strength) - บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบโน มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม - บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบโน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อสังคมโดยรวม - ผู้นำท้องถิ่นและท้องที่ รวมถึงประชาชน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ โอกาส (O : Opportunity) - ประชากรแฝงที่เข้ามาทำงานในพื้นที่วังจันทร์วัลเลย์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ - มีงบประมาณที่เอื้อต่อการบริหารและการปฏิบัติงานของงานเจ้าหน้าที่ - มีเทคโนโลยีที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้และเป็นสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต	จุดอ่อน (W : Weakness) ไม่มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น อุปสรรค (T : Threats) - ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าถึงระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย - งบประมาณที่เอื้อต่อการบริหารและการปฏิบัติงานมีอยู่อย่างจำกัด
5. ด้านสาธารณสุข	จุดแข็ง (S : Strength) - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้มาตรฐานในการบริการทางสาธารณสุขแก่ประชาชน - มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบโนที่มีศักยภาพ - บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสาธารณสุข โอกาส (O : Opportunity) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่กระจายอยู่ในหลายพื้นที่และมีความพร้อมในการให้บริการ	จุดอ่อน (W : Weakness) - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีขอบเขตการให้บริการเพียงเบื้องต้นในระดับหนึ่ง - องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบโนขาดทักษะด้านการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำเสนอความรู้ด้านสาธารณสุข - ขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข อุปสรรค (T : Threats) ขาดความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่เอื้อต่อการส่งผ่านองค์ความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรมสู่ประชาชน

ภารกิจและการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
6. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว	จุดแข็ง (S : Strength) - พื้นที่บางส่วนของตำบลปายุบใน เป็นฐานที่ตั้งของ EECi ชื่อว่า วังจันทร์วัลเลย์ ซึ่งมีสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ได้แก่ โรงเรียนกำเนิดวิทย์ (KVIS) ที่จัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน คุณ ภาพ ระดับโลก ให้กับ ผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมปลาย และสถาบันวิทยสิริเมธี (VISTEC) ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และเทคโนโลยี เป็นศูนย์รวมนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญสูง และศูนย์เรียนรู้ปาวังจันทร์ โดยสถาบันปลูกป่า และระบบนิเวศ ปตท. - มีสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาที่สวยงามและมีชื่อเสียง ได้แก่ วัดบึงตากาด และวัดน้ำตกรธรรมส ฯลฯ - มีแหล่งท่องเที่ยวและร้านอาหารที่มีชื่อเสียง ได้แก่ สวนละไม ครีวธรรมรส สวนเด็กปั้นและครัวคุณส้ม ฯลฯ - มีประเพณีวิ่งควาย และประเพณีบุญกลางทุ่ง ที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน - มีเว็บไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณชน โอกาส (O : Opportunity) - มีโครงการพัฒนาพื้นที่วังจันทร์วัลเลย์ อยู่ในตำบลปายุบใน - สวนละไม ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดระยอง	จุดอ่อน (W : Weakness) - เยาวชนในพื้นที่ไม่สามารถสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนกำเนิดวิทย์ (KVIS) ได้ เนื่องจากต้องผ่านการสอบคัดเลือก - ประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถสมัครเข้าทำงานในพื้นที่วังจันทร์วัลเลย์ได้ หากไม่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด - ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอที่ส่งเสริม ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว - ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสายงานผู้บริหารและงานสายผู้ปฏิบัติ และผู้ที่สนับสนุนงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อุปสรรค (T : Threats) - พื้นที่วังจันทร์วัลเลย์ไม่ได้เปิดกว้างให้บุคคลทั่วไปเข้าออกได้โดยสะดวก - สถานที่ท่องเที่ยวและร้านอาหารเหมาะกับบุคคลที่มีรายได้ปานกลางขึ้นไป

ภารกิจ	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดแข็ง (S : Strength) ตำบลป่ายุบในยังเป็นพื้นที่ชนบท ชุมชนไม่หนาแน่น ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร จึงไม่มีปัญหาด้านมลภาวะที่เป็นพิษ โอกาส (O : Opportunity) นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดอ่อน (W : Weakness) 1. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย 2. ขาดการจัดการและควบคุมสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นอันตราย 3. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม อุปสรรค (T : Threats) แนวเขตป่ากับพื้นที่การปกครองยังไม่ชัดเจน จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาพื้นที่ได้ทั้งหมด
8. ด้านการบริหารงานการจัดการการเมือง	จุดแข็ง (S : Strength) 1. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 2. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่ โอกาส (O : Opportunity) องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบในเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหาความต้องการและในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่จัดขึ้น	จุดอ่อน (W : Weakness) 1. งบประมาณ มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้ตามความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง 2. ขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ 3. ขาดเครื่องมือเครื่องใช้และระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่จะบริหารจัดการในพื้นที่ อุปสรรค (T : Threats) 1. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน เป็นประเภทสามัญ มีงบประมาณจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น เมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ 2. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการพัฒนาท้องถิ่น

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบในจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายจังหวัด นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ประกอบการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว จึงเห็นว่าภารกิจหลักที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ จำนวน 3 ภารกิจ ส่วนภารกิจที่เหลือเป็นสิ่งที่สามารถรอการดำเนินการได้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว
3. การพัฒนาด้านการบริหารงานการจัดการการเมืองการพัฒนา

ภารกิจรอง

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้อยู่ดีมีสุข
2. การพัฒนาด้านทรัพยากรน้ำ
3. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
4. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
5. ด้านเศรษฐกิจและการปรับโครงสร้างให้สมดุล

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ พบว่าจุดอ่อนที่กระจายอยู่ในทุกภารกิจ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนบุคลากรทั้งในสายงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน ตามโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วนราชการ ดังนี้

- (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) กองคลัง
- (3) กองช่าง
- (4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (5) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ ประกอบไปด้วย 7 งาน ดังนี้

- 1.1 งานการเจ้าหน้าที่
- 1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.3 งานนิติการ
- 1.4 งานบริหารงานทั่วไป
- 1.5 งานบริหารงานสาธารณสุข
- 1.6 งานกิจการสภา
- 1.7 งานส่งเสริมการเกษตร

2. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ประกอบไปด้วย 2 งาน ดังนี้

- 2.1 งานแผนงานและงบประมาณ
- 2.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

3. ฝ่ายสวัสดิการสังคม ประกอบไปด้วย 2 งาน ดังนี้

- 3.1 งานสังคมสงเคราะห์
- 3.2 งานพัฒนาชุมชน

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงินการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ

งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างจัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง แบ่งงานภายใน ออกเป็น 6 งาน ดังนี้

1. งานพัฒนารายได้
2. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
3. งานการเงินและบัญชี
4. งานพัสดุและทรัพย์สิน
5. งานจัดหาพัสดุ
6. งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มี 2 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบไปด้วย 3 งาน ดังนี้

- 1.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง
- 1.2 งานควบคุมอาคารและผังเมือง
- 1.3 งานบริหารงานทั่วไป

2. ฝ่ายการโยธา ประกอบไปด้วย 2 งาน ดังนี้

- 2.1 งานสาธารณูปโภค
- 2.2 งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประจักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานการกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งงานภายใน ออกเป็น 3 งาน ดังนี้

1. งานบริหารการศึกษา
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
3. งานบริหารงานทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

จากโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น 71 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 35 อัตรา พนักงานครู 3 อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 23 อัตรา (ประเภทผู้มีทักษะ 5 อัตรา และประเภทผู้มีคุณวุฒิ 18 อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป 7 อัตรา จำแนกออกตามโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

1. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่

1.1 ฝ่ายอำนวยการ พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)

ประกอบด้วย 7 งานดังต่อไปนี้

- 1) งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักทรัพยากรบุคคล) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล)
- 2) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)
- 3) งานนิติการ มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นิติกร)
- 4) งานบริหารงานทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักจัดการงานทั่วไป) พนักงานจ้างตามภารกิจ 5 อัตรา (ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 2 อัตรา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, พนักงานขับรถยนต์)
- 5) งานบริหารงานสาธารณสุข มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานสาธารณสุข) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา (คนงาน)
- 6) งานกิจการสภา มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานธุรการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
- 7) งานส่งเสริมการเกษตร มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักวิชาการเกษตร)

1.2 ฝ่ายสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม)

ประกอบด้วย 2 งานดังต่อไปนี้

- 1) งานสังคมสงเคราะห์ มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักพัฒนาชุมชน) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน)
- 2) งานพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักพัฒนาชุมชน)

1.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)

ประกอบด้วย 2 งานดังต่อไปนี้

- 1) งานแผนงานและงบประมาณ มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
- 2) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

2. กองคลัง พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (ผู้อำนวยการกองคลัง)

ประกอบด้วย 7 งานดังต่อไปนี้

- 1) งานพัฒนารายได้ มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)
- 2) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)

3) งานการ...

3) งานการเงินและบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)

4) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานพัสดุ) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)

5) งานจัดหาพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักวิชาการพัสดุ)

6) งานบริหารงานทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานธุรการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)

3. กองช่าง พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (ผู้อำนวยการกองช่าง)

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่

3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)

ประกอบด้วย 3 งานดังต่อไปนี้

1) งานแบบแผนและก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นายช่างโยธา) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยนายช่างโยธา)

2) งานควบคุมอาคารและผังเมือง มีพนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ)

3) งานบริหารงานทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานธุรการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา (พนักงานขับรถยนต์)

3.2 ฝ่ายการโยธา พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)

ประกอบด้วย 2 งานดังต่อไปนี้

1) งานสาธารณูปโภค มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (วิศวกรโยธา) พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา (พนักงานผลิตน้ำประปา 1 อัตรา, คนงาน 2 อัตรา)

2) งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีพนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา (ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า) (พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา)

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ประกอบด้วย 3 งานดังต่อไปนี้

1) งานบริหารการศึกษา มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักวิชาการศึกษา) พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา (ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา)

2) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มี ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก 2 อัตรา พนักงานครู 3 อัตรา (ครู) พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก) พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก)

3) งานบริหารงานทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (เจ้าพนักงานธุรการ)

5. หน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)

จากกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว จึงสรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังได้ ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ จำนวน 1 อัตรา ยาม จำนวน 1 อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
2. กองคลัง ยังคงกรอบอัตรากำลังเดิม
3. กองช่าง ยังคงกรอบอัตรากำลังเดิม
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

ดังนั้น จึงสรุปโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังใหม่ในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2570-2572) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน ได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2) กองคลัง 3) กองช่าง 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ 5) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน 71 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 35 อัตรา พนักงานครู 3 อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ 23 อัตรา (ประเภทผู้มีทักษะ 6 อัตรา และประเภทผู้มีคุณวุฒิ 17 อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป 8 อัตราและเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลภายในพื้นที่อำเภอวังจันทร์ จะเห็นได้ว่ามีความใกล้เคียงกัน ดังนี้

อปท	งบประมาณ พ.ศ. 2570	กำหนด ส่วน ราชการ	พนักงาน เทศบาล/ พนักงาน อบต.	ผอ.ศูนย์/ พนักงานครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
อบต.พลองตาเอี่ยม	54,800,000	5	26	5	-	24	13	68
ทต.ชุมแสง	61,618,000	8	29	2	1	28	22	82
อบต.วังจันทร์	57,000,000	5	27	8	-	15	16	66
อบต.ป่ายูบใน	71,000,000	5	35	5	-	23	8	71

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร 1.2 ฝ่ายสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน 1.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร 1.2 ฝ่ายสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน 1.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
2. กองคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานบริหารงานทั่วไป	2. กองคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานบริหารงานทั่วไป	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 3.2 ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 3.2 ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป	4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2570-2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าแผนงานและงบประมาณ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	



 ก.อบค. จังหวัด...

 ครั้งที่...

 เห็นชอบ...

 ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

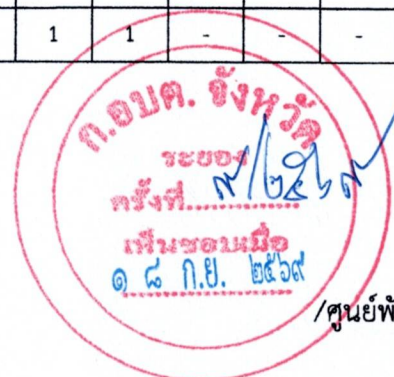
 /ผู้ช่วย...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ประเภททักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประเภททักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
นักการ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 2 อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ประเภททั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	



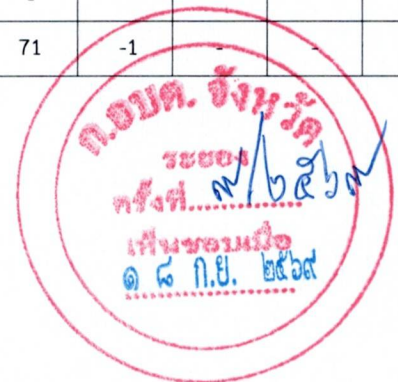
/กองช่าง...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประเภททักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ประเภททั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ประเภททั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	



/ศูนย์พัฒนา...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายุบใน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
ครู	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยุบตาเหนือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	72	71	71	71	-1	-	-	



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

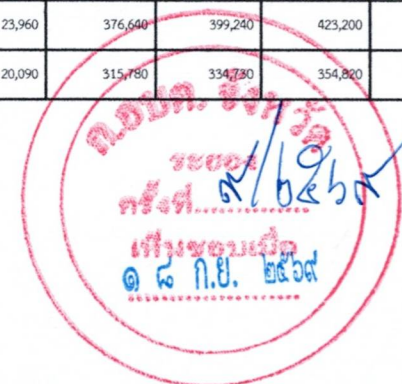
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
							2570	2571	2572	2570	2571	2572							
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	736,680	168,000	1	1	1	-	-	-	44,280	46,920	49,680	948,960	995,880	1,045,560	61,390
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	18,200
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	563,880	42,000	1	1	1	-	-	-	33,840	35,880	38,040	639,720	675,600	713,640	46,990
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	463,920	18,000	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,320	509,760	539,280	570,600	39,910
5	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	561,360	18,000	1	1	1	-	-	-	33,690	35,780	35,830	613,050	648,830	684,660	46,780
6	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	424,320	18,000	1	1	1	-	-	-	25,560	27,000	28,680	467,880	494,880	523,560	35,360
7	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
8	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	18,200
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	18,200
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
11	นิติกร	ปก./ชก	1	1	270,240	-	1	1	1	-	-	-	16,320	17,280	18,240	286,560	303,840	322,080	22,520
12	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	1	437,440	-	1	1	1	-	-	-	26,280	27,840	29,520	463,720	491,560	521,080	36,450
13	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	18,200
14	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
15	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก	1	1	283,440	-	1	1	1	-	-	-	17,040	18,120	19,200	300,480	318,600	337,800	23,620
16	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
17	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
18	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	1	1	347,880	-	1	1	1	-	-	-	20,880	22,200	23,520	368,760	390,960	414,480	28,990



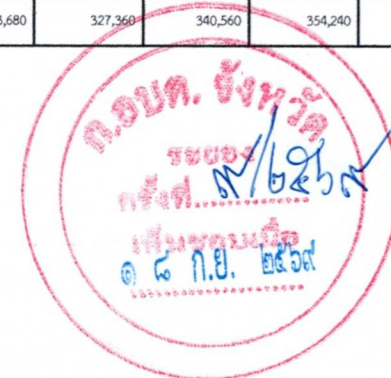
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้าง																		
19	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	273,720	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,400	11,880	284,760	296,160	308,040	22,810
20	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	340,560	-	1	1	1	-	-	-	13,680	14,280	14,760	354,240	368,520	383,280	28,380
21	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	351,480	-	1	1	1	-	-	-	14,160	14,640	15,240	365,640	380,280	395,520	29,290
22	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	217,800	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	18,150
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	178,920	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,120	193,680	201,480	14,910
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	219,600	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	228,480	237,720	247,320	18,300
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	186,480	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,040	201,840	210,000	15,540
27	พนักงานขับรถยนต์		1	1	211,080	-	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,600	228,480	237,720	17,590
28	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	200,880	-	1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	208,920	217,320	226,080	16,740
29	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	215,040	-	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	223,680	232,680	242,040	17,920
30	คนงาน		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
31	ยาม		1	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
32	นักการ		1	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	กองคลัง (04)																		
33	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	1	1	599,880	42,000	1	1	1	-	-	-	36,000	38,160	10,560	677,880	716,040	726,600	49,990
34	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
35	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	1	321,480	-	1	1	1	-	-	-	19,320	20,520	21,720	340,800	361,320	383,040	26,790



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองคลัง (04)																		
36	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
37	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	1	304,800	-	1	1	1	-	-	-	18,360	19,440	20,640	323,160	342,600	363,240	25,400
38	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
39	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
40	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	1	243,000	-	1	1	1	-	-	-	14,640	15,480	16,440	257,640	273,120	289,560	20,250
	พนักงานจ้าง																		
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	214,920	-	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	223,560	232,560	241,920	17,910
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,620	188,040	195,600	203,220	15,060
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	262,680	-	1	1	1	-	-	-	10,560	11,040	11,400	273,240	284,280	295,680	21,890
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	212,520	-	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,040	229,920	239,160	17,710
45	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองช่าง (05)									-	-								
46	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	452,640	134,400	1	1	1	-	+1	-	27,240	28,800	30,600	614,280	643,080	673,680	37,720
47	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	483,960	18,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	531,000	438,840	452,460	40,330
48	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	+1	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	ว่างเต็ม
49	วิศวกรโยธา	ปค./ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
50	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม



	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / คน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
51	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	1	299,280	-	1	1	1	-	-	-	18,000	19,080	20,280	317,280	336,360	356,640	24,940
	พนักงานจ้าง																		
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	227,280	-	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	236,400	245,880	255,720	18,940
53	ผู้ช่วยนายช่างโมธา		1	1	206,520	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,800	223,440	232,440	17,210
54	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
55	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	205,080	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	8,880	213,360	222,000	230,880	17,090
56	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	147,840	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,840	160,080	166,560	12,320
57	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
58	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
59	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
60	คนงาน		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (อธ)																		
61	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	ว่างเต็ม
62	นักวิชาการศึกษา	ปท./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
63	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
64	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	314,760	-	1	1	1	-	-	-	12,600	13,200	13,680	327,360	340,560	354,240	26,230



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านโนน																		
65	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	
66	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
67	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
68	ผู้ดูแลเด็ก (หัดจะ)		1	1	136,560	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	(ค่าตอบแทน 11,380 เงินอุดหนุน 11,380)				-								4,560	4,800	4,920	4,560	9,360	14,280	ใช้รับ อบค.
69	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	-	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนหลวง																		
70	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1									
71	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
72	ผู้ดูแลเด็ก (หัดจะ)		1	1	136,560	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
73	(ค่าตอบแทน 11,890 เงินอุดหนุน 11,380)				53,160								6,720	6,960	7,200	59,880	66,840	74,040	ใช้รับ อบค.
74	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ใช้รับ อบค.
	รวม		72	49	18,291,340	494,400	71	71	71	-	-	-	953,810	1,006,320	1,029,590	19,739,550	20,622,870	21,633,440	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,960,933	3,093,431	3,245,016	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															22,700,483	23,716,301	24,878,456	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															31.97	32.05	31.90	

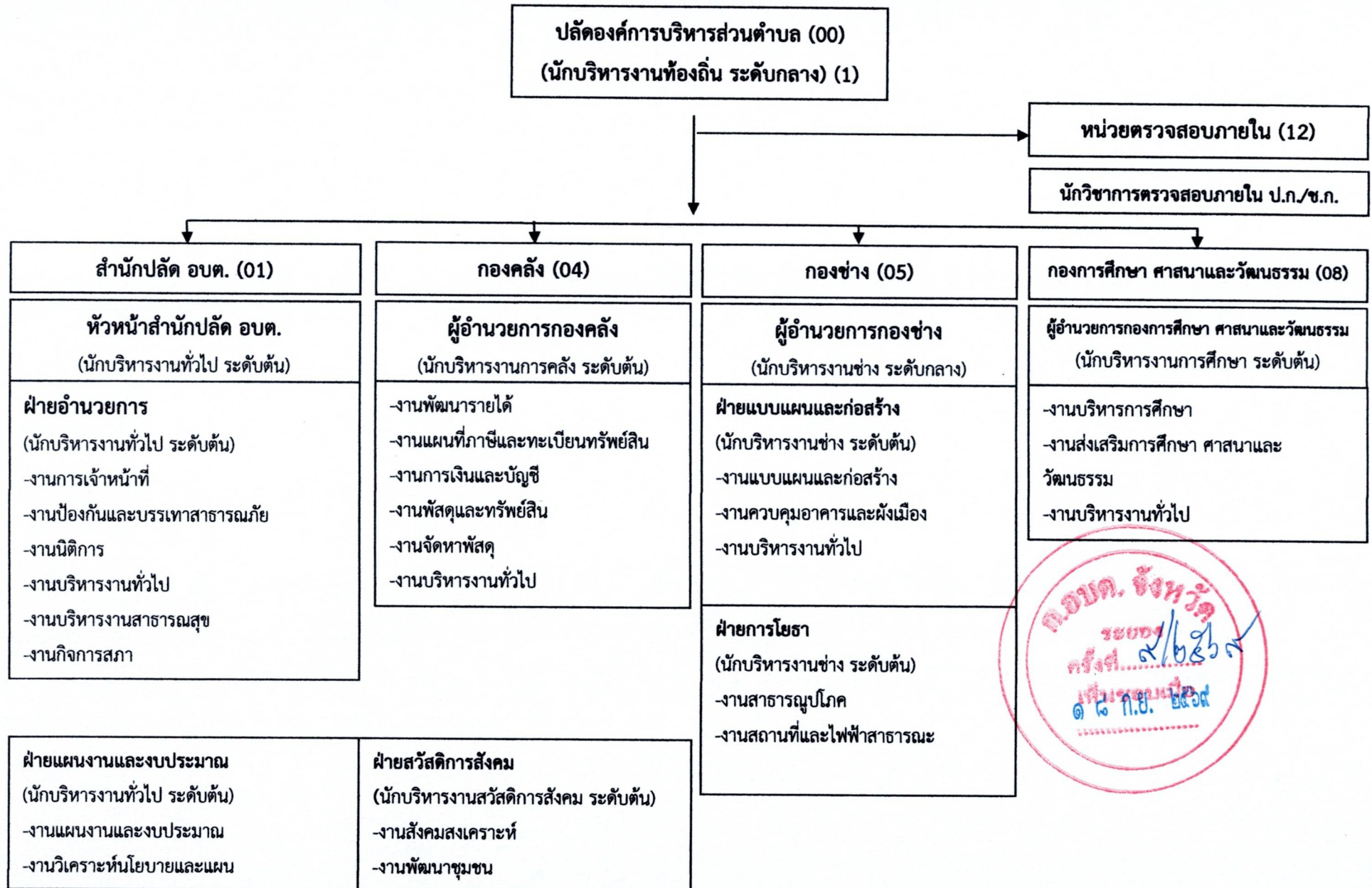
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 71,000,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 74,000,000 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5% งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570

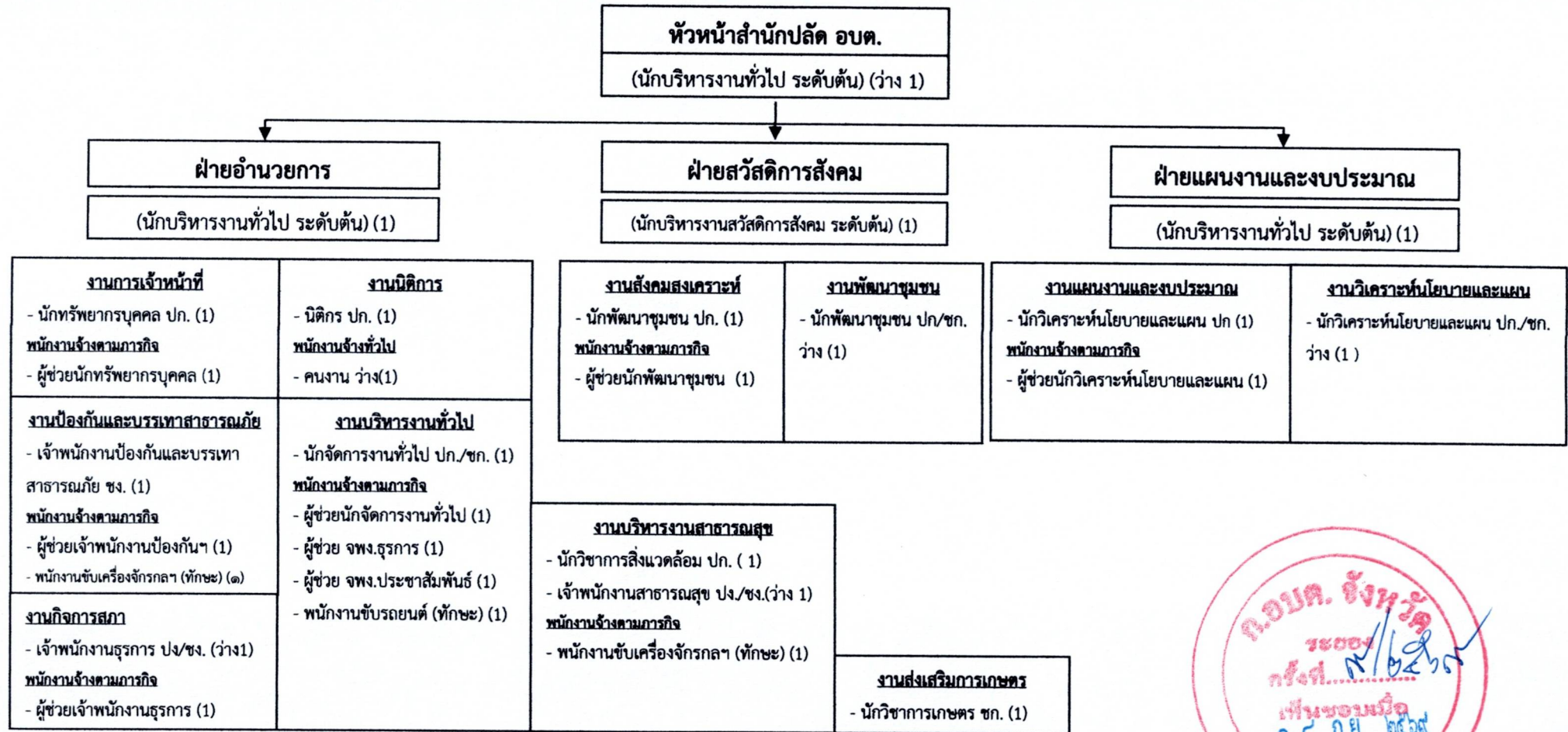
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 78,000,000 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5% งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปายุบใน (01)

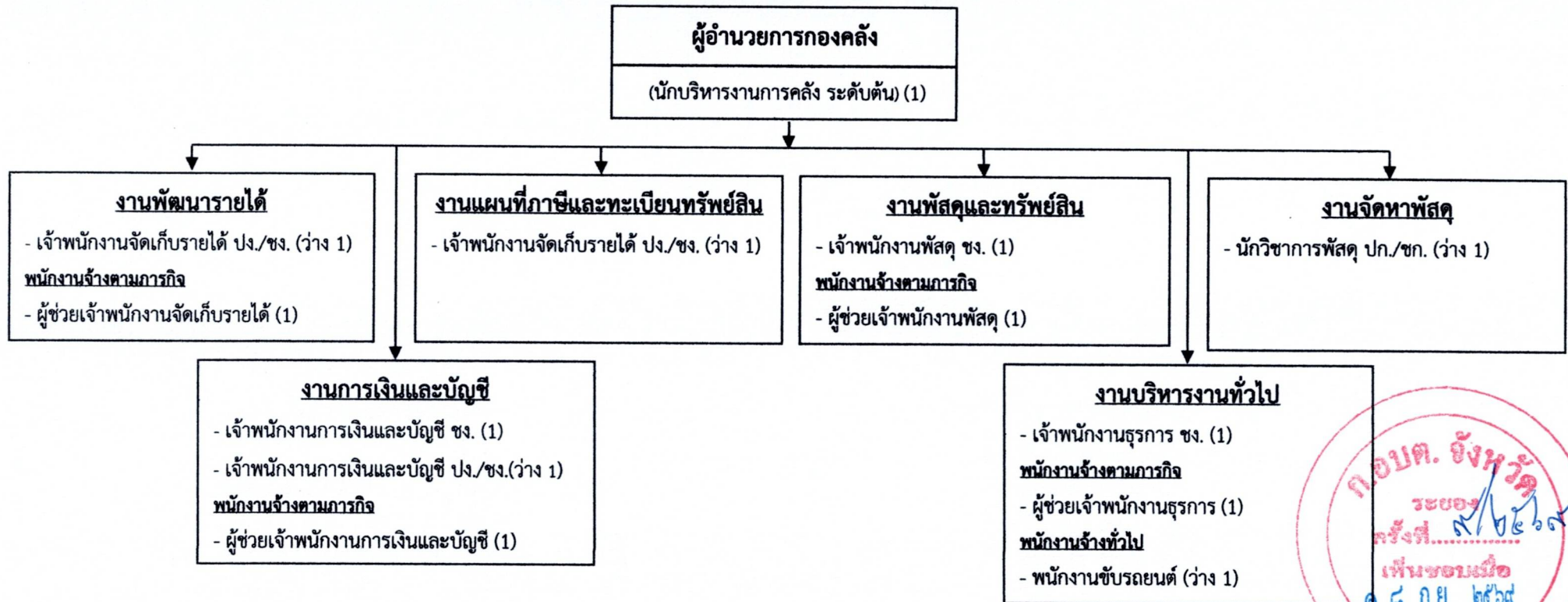


ก.อบต. จังหวัด...

 ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวนอัตราทั้งหมด	0	0	4	0	0	1	8	0	1	2	0	11	1	28
จำนวนที่มีคนครอง	0	0	4	0	0	1	5	0	1	0	0	11	0	22
จำนวนอัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	1	6

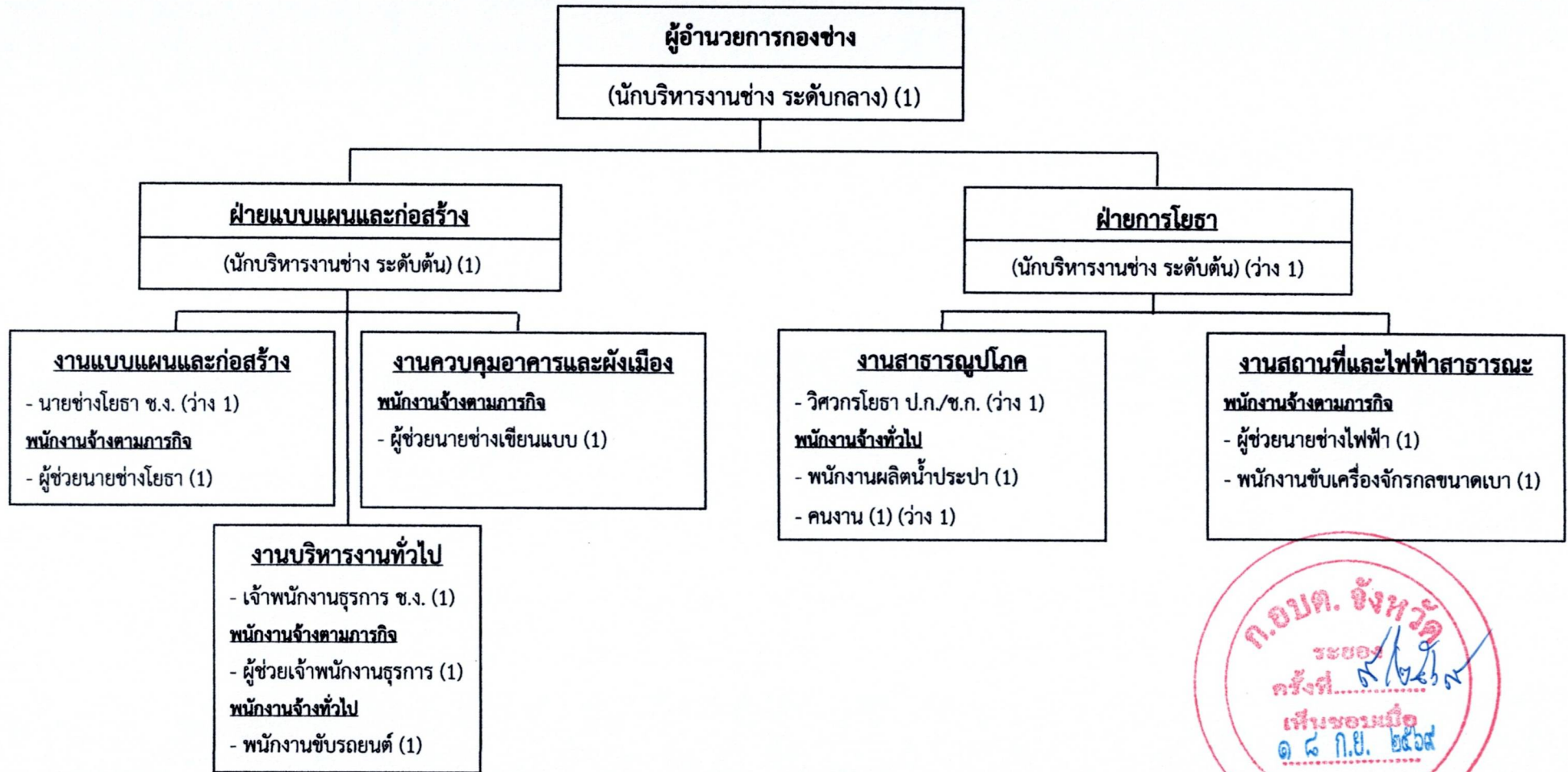
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน (04)



กอบค. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๘

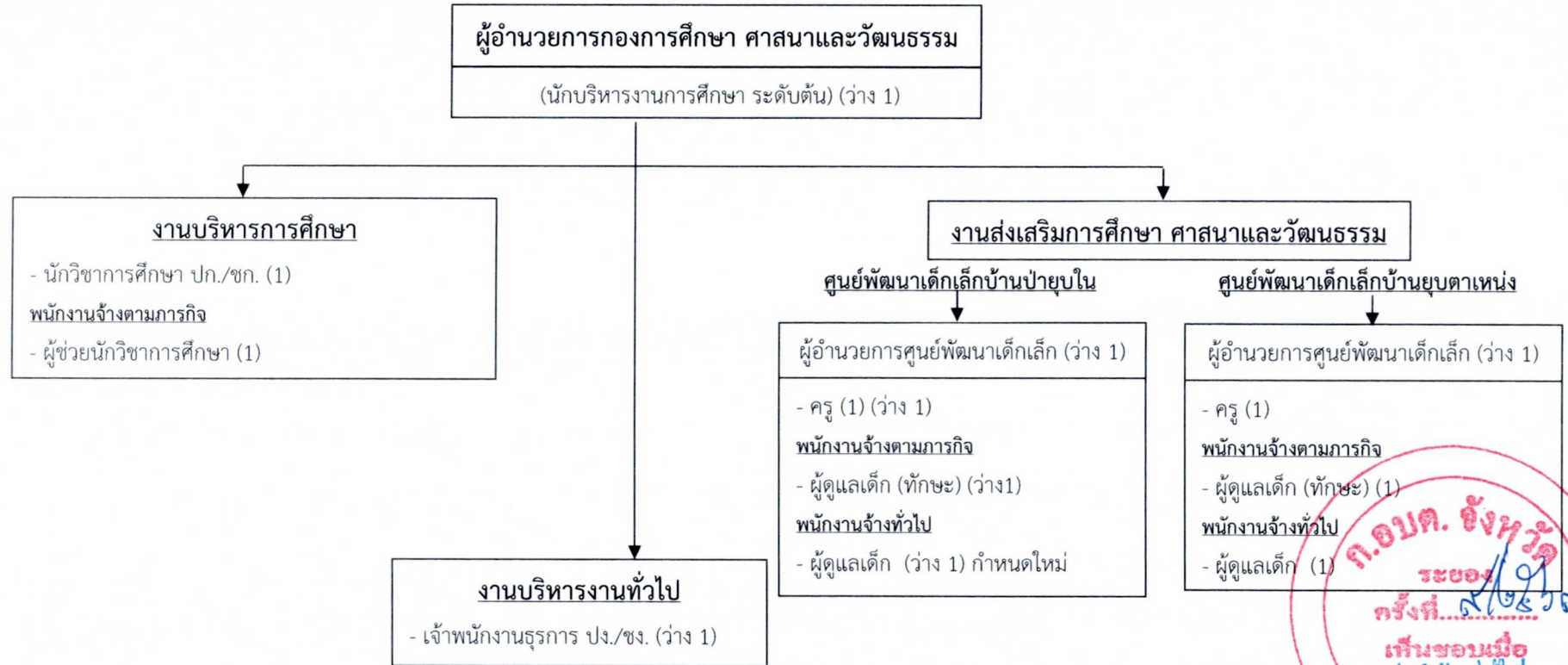
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวนอัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	1	0	3	3	0	4	1	13
จำนวนที่มีคนครอง	0	0	1	0	0	0	0	0	3	-	0	4	1	9
จำนวนอัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	4

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบโน (05)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ช.ช.	ช.พ.	ช.ก.	ป.ก.	อ.ส.	ช.ง.	ป.ง.				
จำนวนอัตราทั้งหมด	0	1	2	0	0	0	1	0	1	1	0	5	4	15
จำนวนที่มีคนครอง	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5	3	11
จำนวนอัตราว่าง	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน (08)



ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา				วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	ครู	ครู ผด.	ครู ผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส	ชง.	ปง.				
จำนวนอัตราทั้งหมด	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	2	12
จำนวนที่มีคนครอง	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	5
จำนวนอัตราว่าง	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	7

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขุบใน (12)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (1)

ประเภท	วิชาการ				รวม
ระดับตำแหน่ง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	
จำนวนอัตราทั้งหมด	0	0	0	1	1
จำนวนที่มีคนครอง	0	0	0	1	1
จำนวนอัตรารว่าง	0	0	0	0	0



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
1	นายสมศักดิ์ โมราศิลป์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	49-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	736,680 (61,390x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	904,680
2	นางสาวกนกวรรณ คลังบุญวาน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (บริหารธุรกิจการเกษตร)	49-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	49-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	218,400 18,200	-	-	218,400
	ส.นักปลัด อบต.											
3	นายอภัย สร้อยสน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต -	49-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	563,880 (46,990x12)	36,000	-	46,990
4	นางสาวกนกแก้ว ปิยวรรณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต -	49-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	463,920 (38,660x12)	18,000 (1,500x12)	-	481,920
5	นางสาวอริย์ หล่อเหลี่ยม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน	49-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	546,360 (45,530x12)	18,000 (1,500x12)	-	564,360
6	นางสาวนิษฐกานต์ หิรัญรัตนพงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-3-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	49-3-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	424,320 (35,360x12)	18,000 (1,500x12)	-	442,320
7	ว่าง	-	49-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	-	49-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก ค่ากลางเงินเดือน	355,320	-	-	355,320
8	นางสาวชมกนก กลมกล่อม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากรบุคคล)	49-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	49-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400
9	นางสาวพรพรรณ จันทะเคียน	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	49-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	49-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400
10	ว่าง	-	49-3-01-3103-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	49-3-01-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก ค่ากลางเงินเดือน	355,320	-	-	355,320
11	นางสาวรุจิรวี พรหมศิริ	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	49-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	49-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	270,240 (22,520x12)	-	-	270,240 ว่างเดิม
12	น.ส.ณิญา ทองปรีชา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	49-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	49-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	437,400 (36,450x12)	-	-	437,400
13	ว่าง	-	49-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	-	49-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก ค่ากลางเงินเดือน	218,400	-	-	218,400 ว่างเดิม
14	ว่าง	-	49-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	-	49-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก ค่ากลางเงินเดือน	355,320	-	-	355,320 ว่างเดิม
15	นายพรพิริย์ โพธิ์ทัย	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	49-3-01-3607-001	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	49-3-01-3607-001	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ชก	283,440 (23,620x12)	-	-	283,440
16	ว่าง	-	49-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	49-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง. ค่ากลางเงินเดือน	297,900	-	-	297,900 ว่างเดิม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	สำนักปลัด อบต. (ต่อ)											
17	ว่าง	-	49-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	49-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 ว่างเดิม
18	นายคณัย เสือศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	49-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	49-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	347,880 (28,990x12)	-	-	347,880
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
19	นางสาวฐิติมา สุภารี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		273,720 (22,810x12)	-	-	273,720
20	นางสาวณัฐนันท์ เจริญสง่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		340,560 (28,380x12)	-	-	340,560
21	นางสาวกนิษฐา ชูติมันตานนท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน		351,480 (29,290x12)	-	-	351,480
22	นางสาวณัฏฐนันท์ ลาภผล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		217,800 (18,150x12)	-	-	217,800
23	นายอนุวัต ประเสริฐสิทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารงานท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
24	นายภัทรดนัย เนตรวงษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		178,920 (14,910x12)	-	-	178,920
25	นายธนกร จิรภัทรสุดใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		219,600 (18,300x12)	-	-	219,600
26	นางสาวชุตตา รัตนพงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์		186,480 (15,540x12)	-	-	186,480
27	นายมนตรี มนต์ปริชาวิทย์	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		211,080 (17,590x12)	-	-	211,080
28	ว่าที่ ร.ต.ทรงวิทย์ ล้อมดวงจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		215,040 (17,920x12)	-	-	215,040
29	นายมงคล เทียมทัด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ประเภทผู้มีทักษะ)		200,880 (16,740x12)	-	-	200,880
	พนักงานจ้างทั่วไป											
30	ว่าง	-	-	นักการ	-	-	นักการ		-	-	-	ยุบเลิก
31	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม		-	-	-	ยุบเลิก



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ)											
32	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		108,000	-	-	9,000
	กองคลัง											
33	นางสาวทัศนีย์ พิทยเจริญพงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	49-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	599,880 (49,990x12)	42,000 (3,500x12)	-	641,880
34	ว่าง	-	49-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	49-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 ว่างเดิม
35	นางสาวกาญจนา สีนศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	49-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	49-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	321,480 (26,790x12)	-	-	321,480
36	ว่าง	-	49-3-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	49-3-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 ว่างเดิม
37	นางสาวณัฐรญา วงศ์จันทร์เจริญ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	49-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	49-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	304,800 (25,400x12)	-	-	304,800
38	ว่าง	-	49-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	49-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 ว่างเดิม
39	ว่าง	-	49-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	49-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 ว่างเดิม
40	นางสาวแววตา มาตรหมาย	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	49-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	49-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	243,000 (20,250x12)	-	-	243,000
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
41	นางสาวชนิษฐา คงประเวช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	214,920 (17,910x12)	-	-	214,920
42	นางสาวกัญญาภรณ์ หงษ์ผั่ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
43	นางสาวพัชรภา ช่างบรรจง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	262,680 (21,890x12)	-	-	262,680
44	นายภากร กิจจินดาหระ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารงานบุคคล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	212,520 (17,710x12)	-	-	212,520
	พนักงานจ้างทั่วไป											
45	นายสัทยา มานะ	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประเภททั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประเภททั่วไป)		108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	กองช่าง											
46	นายบุญเลิศ แคว้งกลาง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	49-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	49-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	452,640 (37,720x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	587,040
47	นายชยพัทธ์ ไช้เกตุ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	49-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	49-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	483,960 (40,330x12)	18,000 (1,500x12)	-	501,960
48	ว่าง	-	49-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	49-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่างเดิม
49	ว่าง	-	49-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	49-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 ว่างเดิม
50	ว่าง	-	49-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง	49-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 ว่างเดิม
51	นางสาวรวิภัทร์ แสงสี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	49-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	49-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	299,280 (24,940x12)	-	-	299,280
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
52	นางสาวณัฐภัทร์ วงศ์จิรภัทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	227,280 (18,940x12)	-	-	227,280
53	นางสาวศิริพร พลรัก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	206,520 (17,210x12)	-	-	206,520
54	นายสมภพ กลั่นสะเดา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
55	นายเสฏฐวุฒิ มานะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	205,080 (17,090x12)	-	-	205,080
56	นายอุดม เจือจันทร์	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	147,840 (12,320x12)	-	-	147,840
	พนักงานจ้างทั่วไป											
57	นายณรงค์ศักดิ์ แสงสี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
58	นายบุญธรรม ฝอยทอง	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-	-	108,000
59	นายธนพล กอทวีทรัพย์	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
60	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000 ว่างเดิม



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
61	ว่าง	-	49-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.ต้น	49-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	36,000	-	32,800 ว่างเดิม
62	ว่าง	-	49-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	49-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 ว่างเดิม
63	ว่าง	-	-	-	-	49-3-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
64	นางสาวศศิธร ผิงทับทิม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	314,760 (26230x12)	-	-	314,760
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายุบโน												
65	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	
66	ว่าง	-	49-3-08-6600-249	ครู	-	49-3-08-6600-249	ครู	ช.ก.	-	-	-	0
67	นางสาวทิพย์สุดา กอทวีทรัพย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	49-3-08-6600-251	ครู	-	49-3-08-6600-251	ครู	ป.ก.	-	-	-	0
68	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	136,560
69	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 กำหนดใหม่
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยุบตาแหน่ง												
70	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	จากคณะทำงานแต่งตั้งเมื่อวันที่ 15/10/2562 มีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคำสั่งของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง	
71	นางสาวสุกัญญา กองตา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	49-3-08-6600-250	ครู	ป.ก.	49-3-08-6600-250	ครู	ป.ก.	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
72	นางสาวสุนทรี จันโอ	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	142,680 29,880	-	-	11,890 2,490
73	นางรวิวรรณ แซ่จู้	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000



12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีกำหนด 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของตำแหน่ง พัฒนาด้านการบริหาร พัฒนาให้มีคุณสมบัติส่วนบุคคล และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบในยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2561 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น รายละเอียดกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปายุบใน ได้ ยึดถือตามประมวลจริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปายุบใน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (1) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (4) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (5) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (6) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- (9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้