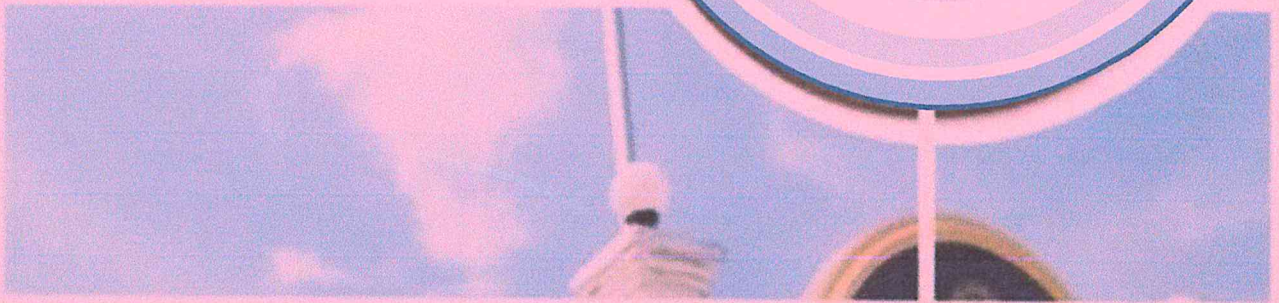


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ซึ่งมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุ การแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ที่ ๓๙๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยที่ ๒๘๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ข้อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
- บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยรวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสนามชัยและจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๑ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้



ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็



กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลนามชัย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ



ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

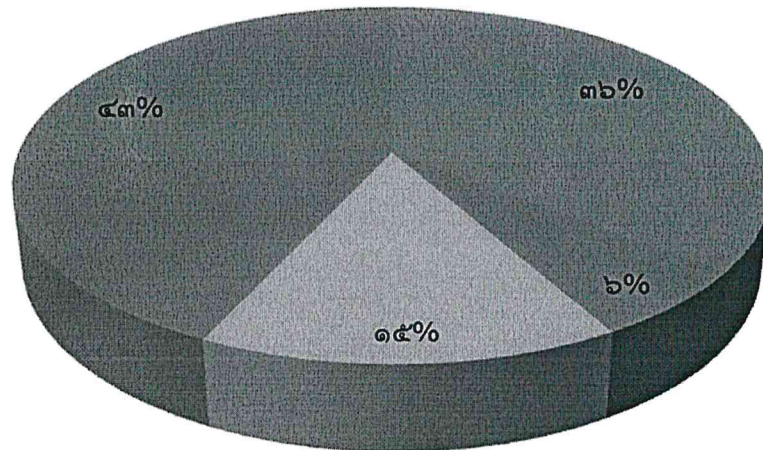
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร อบต.สนามชัย

■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานครู ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ ■ พนักงานจ้างทั่วไป





๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป่ากันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำ

ของมนุษย์

- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เท่าที่ควร

- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ



๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
 - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
 - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
 - ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
 - การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้
 - ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))

๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กำหนดการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

- ๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๘ การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๙ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑๐ การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๑๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ส่งเสริมการเกษตร
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๖ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๐ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่ต้องดำเนินการ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไปโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักปลัด - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานบุคคล	๑. สำนักปลัด - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานบุคคล	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ข้อ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ข้อ ๒ ส่งเสริม พัฒนาระบบการเกษตร และสนับสนุนการลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล ข้อ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว ข้อ ๒ สร้างและพัฒนาปรับปรุง สิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ ข้อ ๓ ส่งเสริมสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งด้านเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ข้อ ๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		<p>ข้อ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อ ห่างไกลยาเสพติดและส่งเสริม สนับสนุนการ ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ</p> <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต</p> <p>ข้อ ๖ พัฒนาเครือข่ายต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาคความยากจน</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u></p> <p>การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน</p> <p>ข้อ ๑ พัฒนาการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มี ความโปร่งใส และบุคลากรมีคุณภาพ</p> <p>ข้อ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลการเผยแพร่และบริการ ข้อมูลข่าวสารเพื่อการตรวจสอบภาคประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชน</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเทิดทูนสถาบันของชาติ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานการบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้- งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ- งานธุรการ	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานการบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้- งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ- งานธุรการ	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u></p> <p>การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชน</p>



โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓. กongs้าง ฝ้ายฝั่งเมือง งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร งานประสาน สาธารณสุขปโภค	๓. กongs้าง ฝ้ายฝั่งเมือง งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร งานประสาน สาธารณสุขปโภค	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของ ประชาชน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ สาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน ข้อ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้าง พื้นฐาน และงานอาคาร ข้อ ๒ ปรับปรุงสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้ มีมาตรฐานครอบคลุมทั้งพื้นที่
๔. กongsสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ฝ้ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค	๔. กongsสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ฝ้ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การเสริมสร้างและพัฒนากองท่องเที่ยว ตลอดจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล ข้อ ๔ ฟื้นฟูคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขา ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ข้อ ๕ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มี ความสมดุล <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้าน สาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของ ประชาชน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาและการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ข้อ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและจัดท้าวสดุ ครุภัณฑ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้านสาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศและการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน



แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

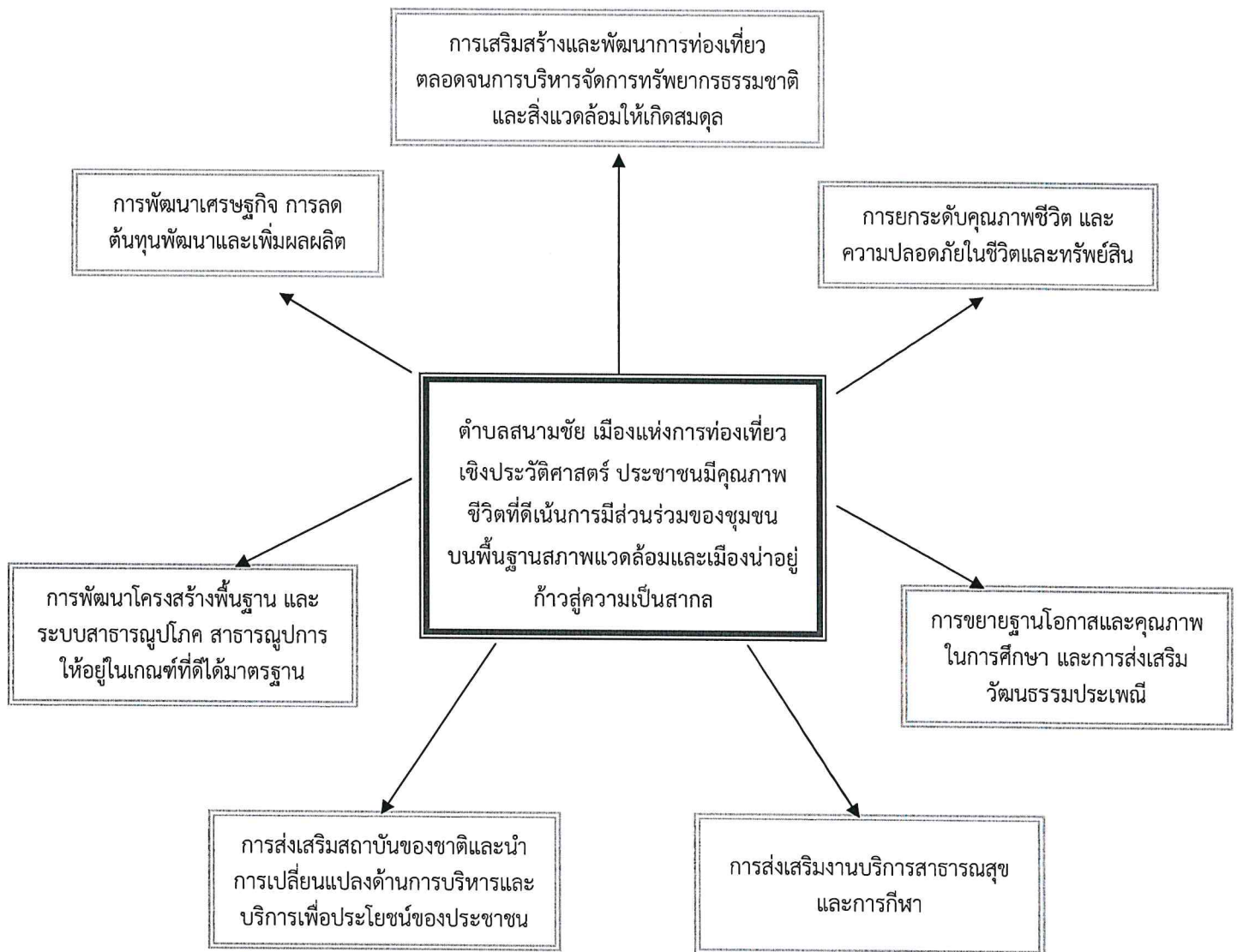
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</p>	<p>ข้อ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริม พัฒนาระบบการเกษตร และสนับสนุนการลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การเสริมสร้างและพัฒนากองทั่วยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล</p>	<p>ข้อ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว</p> <p>ข้อ ๒ สร้างและพัฒนาปรับปรุง สิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งด้านเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ</p> <p>ข้อ ๔ ฟื้นฟูคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>ข้อ ๕ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>ข้อ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน</p> <p>ข้อ ๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>ข้อ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อห่างไกลยาเสพติด และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ</p> <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>ข้อ ๖ พัฒนาเครือข่ายต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี</p>	<p>ข้อ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้านสาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนํ้าการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	ข้อ ๑ พัฒนาการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสและบุคลากรมีคุณภาพ ข้อ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลการเผยแพร่และบริการข้อมูลข่าวสารเพื่อการตรวจสอบภาคประชาชน ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน ข้อ ๔ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเทิดทูนสถาบันของชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	ข้อ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน และงานอาคาร ข้อ ๒ ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั้งพื้นที่



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |



๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. คนงานทั่วไป	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๑๕. ยาม	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๖. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลดประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. คนงานทั่วไป	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ



ควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายผังเมือง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงานทั่วไป	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๖. คนสวน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขอนามัย การป้องกันและการรักษาโรค การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมวางแผนประสานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากร ป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ การเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ การดำรงไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๕. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๙	ตำแหน่ง
๖. คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ ภารกิจ พัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ ศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู	จำนวน	๕	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	ตำแหน่ง



วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย แบบองค์รวม มีดังนี้

ปัจจัยภายในประกอบด้วย

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงานการมอบอำนาจ การกำกับดูแล
- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
- งบประมาณ
- ระบบข้อมูล
- การประสานงาน / การอำนวยความสะดวก / ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านสังคม
- นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
- เทคโนโลยี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ทำสวน
๒. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ
๓. มีศาสนสถาน และโรงเรียน เกือบทุกหมู่บ้าน
๔. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยง ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล หลายสาย
๕. มีทางหลวงแผ่นดินที่ได้มาตรฐานผ่านตำบลไปสู่อำเภอ จังหวัด
๖. หน่วยงานราชการในพื้นที่ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานดี
๗. มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในตำบล
๘. มีน้ำทำการเกษตรได้เกือบตลอดปี
๙. ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติไม่รุนแรง
๑๐. มีศูนย์ราชการของจังหวัดสุพรรณบุรีตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
๑๑. มีสถานะการคลังที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๔. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
๕. มีการถ่ายโอนภารกิจให้ อบต. หลายภารกิจ บางภารกิจ อบต.ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ



๖. พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งธุรกิจการค้า บริการหรือสถานที่ท่องเที่ยว

๗. งบประมาณยังมีน้อย เมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของ อบต.ค่อนข้างน้อย
๙. ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารงาน อบต.ของฝ่ายการเมือง ค่อนข้างน้อย
๑๐. บุคลากรยังอ่อนการเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity – O)

๑. พื้นที่ตำบลสนามชัย มีถนนทางหลวงสาย ๓๔๐ และสาย ๓๕๗ ตัดผ่าน ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด
๒. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๓. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๔. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว
๕. กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทย ให้การสนับสนุนการจัดตั้งและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ
๖. ในจังหวัดมีสถาบันการศึกษาเปิดสอนระดับปริญญา มีสนามกีฬามาตรฐาน มีโครงข่ายคมนาคมที่สมบูรณ์มีแหล่งท่องเที่ยวทั้งด้านประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและธรรมชาติ
๗. เป็นจังหวัดอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก และกำลังมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร
๒. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๓. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๔. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๕. การเมืองของชาติไม่ค่อยมั่นคง เกิดความขัดแย้งทางการเมืองบ่อย
๖. เศรษฐกิจของชาติยังคงชะลอตัวเนื่องจากปัญหาการเมือง
๗. กฎหมาย ระเบียบ ปฏิบัติงานของท้องถิ่นบางเรื่อง เช่น ภาษีใช้มานานแล้ว ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน
๘. ปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น



วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนามชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลนามชัย ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๗	๒๘๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	๒๕	๔,๔๑๕,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔๒	๑๖,๕๙๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี	๒๘	๓,๖๑๓,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	๑๕	๑,๖๗๗,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๕๕	๗,๓๘๖,๓๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๑๑๖	๑๔,๓๑๒,๐๐๐
รวม	๒๘๘	๔๘,๒๘๑,๓๐๐



มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๗๘ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๑	๕๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	๘	๑,๙๘๕,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑๔	๑๒,๑๓๗,๒๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี	๙	๒,๑๕๐,๘๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	๔	๔๗๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๑๖	๙๖๗,๖๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขภูมิภาค สาธารณูปการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๒๖	๖,๙๑๘,๗๐๐
รวม	๗๘	๒๔,๖๘๗,๓๐๐



สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐		๒๕๖๐	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุน พัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๗	๒๘๐,๐๐๐	๑	๕๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ เกิดสมดุล	๒๕	๔,๔๑๕,๐๐๐	๘	๑,๙๘๕,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔๒	๑๖,๕๙๘,๐๐๐	๑๔	๑๒,๑๓๗,๒๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพใน การศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี	๒๘	๓,๖๑๓,๐๐๐	๙	๒,๑๕๐,๘๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและ การกีฬา	๑๕	๑,๖๗๗,๐๐๐	๔	๔๗๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน	๕๕	๗,๓๘๖,๓๐๐	๑๖	๙๖๗,๖๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๑๑๖	๑๔,๓๑๒,๐๐๐	๒๖	๖,๙๑๘,๗๐๐
รวม	๒๘๘	๔๘,๒๘๑,๓๐๐	๗๘	๒๔,๖๘๗,๓๐๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{78 \times 100}{288}
 \end{aligned}$$

= ๒๗.๐๘

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. ทำให้ความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๒,๐๐๐	
๒. งานสารบรรณ/งานธุรการ/เลขานุการ	๔,๓๐๐	
๓. งานบริหารบุคคล	๙๐๐	
๔. งานนโยบายและแผน	๑,๐๐๐	
๕. งานประชาสัมพันธ์	๕๐๐	
๖. แก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๘๐๐	
๗. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	๙๐	
๘. งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ	๓,๕๐๐	
๙. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๐๐	
๑๐. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๙๘๐	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำให้ความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลัง	๑,๒๐๐	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๓,๐๐๐	
๓. งานการจัดเก็บรายได้	๒,๘๐๐	
๔. งานแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน	๕๐๐	
๕. งานการเงินต่างๆ	๓,๐๐๐	
๖. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	๕๔๐	
๗. งานทะเบียนพาณิชย์	๕๐	
๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๑,๘๐๐	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจโครงการ	๕๐	
๒. งานออกแบบ	๕๐	
๓. งานปริมาณราคา	๕๐	
๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๓๐	
๕. งานก่อสร้างถนน	๕๐	
๖. งานซ่อมแซมถนน	๒๐	
๗. งานขยายเขตไฟฟ้า	๖	
๘. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	๕๐	



๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓๐	
----------------------------	----	--

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

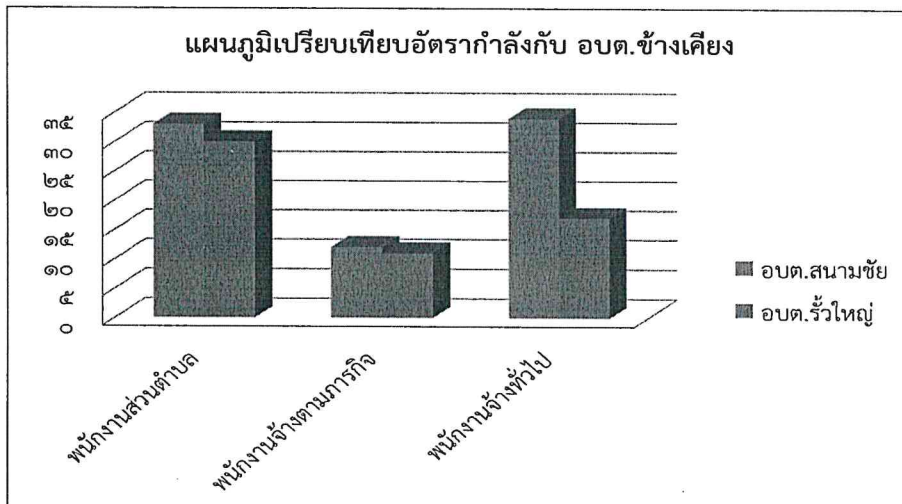
งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. งานป้องกันควบคุมโรค	๑๐	
๒. งานอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕	
๓. งานรักษาความสะอาด	๕,๐๐๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. งานวางแผนงานการศึกษา	๑๕	
๒. งานปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานศึกษา	๕๐	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๑๕๐	
๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	๒,๐๐๐	
๕. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๕	
๖. งานเกี่ยวกับการกีฬา	๓	

เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่ม/ ขนาดเดียวกัน ตามข้อเสนอแนะของ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย	องค์การบริหารส่วนตำบล
	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนพนักงาน (คน)
สายบริหาร/อำนวยการ	๑๑	๑๐
สายวิชาการ/ทั่วไป	๒๒	๑๘
ลูกจ้างประจำ	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑	๑๗
รวมทั้งสิ้น	๗๖	๕๘





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา ของ ก.กลาง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เป็น เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ย ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เป็น เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๘	๘	๘	๘	+๑	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง การสรรหา ของ ก.กลาง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	๓๓	๓๓	๓๔	๓๔	-	+๑	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	๑๐	๑๐	-	-๒	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๓๑	๓๔	๓๖	๓๖	+๓	+๒	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(ต่อม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๓๒๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๓๖,๓๒๐	๔๘๘,๙๖๐	๔๘๘,๙๖๐	๔๘๘,๙๖๐	๔๘๘,๙๖๐	
๓	สีกัญปัด (๑๑)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๘,๒๔๐	๓๖๘,๒๔๐	๓๖๘,๒๔๐	๓๖๘,๒๔๐	อยู่ระหว่าง การสรรหา คนงาน
๔	หน่วยย่อยบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๒๗,๖๘๐	๓๒๗,๖๘๐	๓๒๗,๖๘๐	๓๒๗,๖๘๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๒๔๐	๒๖๖,๒๔๐	๒๖๖,๒๔๐	๒๖๖,๒๔๐	
๘	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๔๔๐	๒๗๕,๔๔๐	๒๗๕,๔๔๐	๒๗๕,๔๔๐	
๙	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๔,๒๔๐	๒๓๔,๒๔๐	๒๓๔,๒๔๐	๒๓๔,๒๔๐	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๒๗,๕๒๐	
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๒๙,๔๔๐	๒๒๙,๔๔๐	๒๒๙,๔๔๐	๒๒๙,๔๔๐	
๑๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๑	๑	๒๔๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๕๗,๒๐๐	๒๕๗,๒๐๐	๒๕๗,๒๐๐	๒๕๗,๒๐๐	ว่าง
๑๓	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ข.ง.	๑	๑	๒๐๗,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๑๔,๖๐๐	๒๑๔,๖๐๐	๒๑๔,๖๐๐	๒๑๔,๖๐๐	ว่าง
๑๔	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ข.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๖,๘๖๐	๖,๘๖๐	๑๙๕,๕๔๐	๑๙๕,๕๔๐	๑๙๕,๕๔๐	๑๙๕,๕๔๐	ว่าง
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๑๖๐	๑๓๘,๑๖๐	๑๓๘,๑๖๐	๑๓๘,๑๖๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	ยาม		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๑	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔๓๓,๐๐๐	๔๓๓,๐๐๐	๔๓๓,๐๐๐	๔๓๓,๐๐๐	
๒๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	กองคลัง (๑๔)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๔๘๐	๔๓๙,๐๔๐	๔๓๙,๐๔๐	๔๓๙,๐๔๐	๔๓๙,๐๔๐	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๒๗	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	ว่าง
๒๘	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๙๕,๓๖๐	
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๒,๑๖๐	๑๔๒,๑๖๐	๑๔๒,๑๖๐	๑๔๒,๑๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(เดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐					
๒๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๖๘๐					
๓๐	พนักงานล้างทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐					
๓๑	คนงานทั่วไป																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (๑๕๕)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐					
๓๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๐๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๒๘๐	๑๑๒,๒๘๐	๑๑๒,๒๘๐					อยู่ระหว่าง การสรรหา ภ.ภ.ภ.๓
๓๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๙,๔๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๑,๔๕๐	๑๐๑,๔๕๐	๑๐๑,๔๕๐					
๓๔	พนักงานช่างทั่วไป																		
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-					
๓๕	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๒,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐					
๓๖	คนสวน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-					
๓๗	พนักงานขับรถยนต์																		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖๖)																		
๓๘	ผ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐					
๓๙	หน่วยส่งเสริมสุขภาพ(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐					
๔๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-					
๔๒	คนงานประจำขยะ		๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-					
๔๓	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-					
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕๕)																		
๔๔	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐					
๔๕	หน่วยบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๑,๙๖๐	๑๒๑,๙๖๐	๑๒๑,๙๖๐					
๔๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๑,๙๖๐	๑๒๑,๙๖๐	๑๒๑,๙๖๐					
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สนมชัย																		
๔๘	ครู	ศศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-					

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(เดิม)

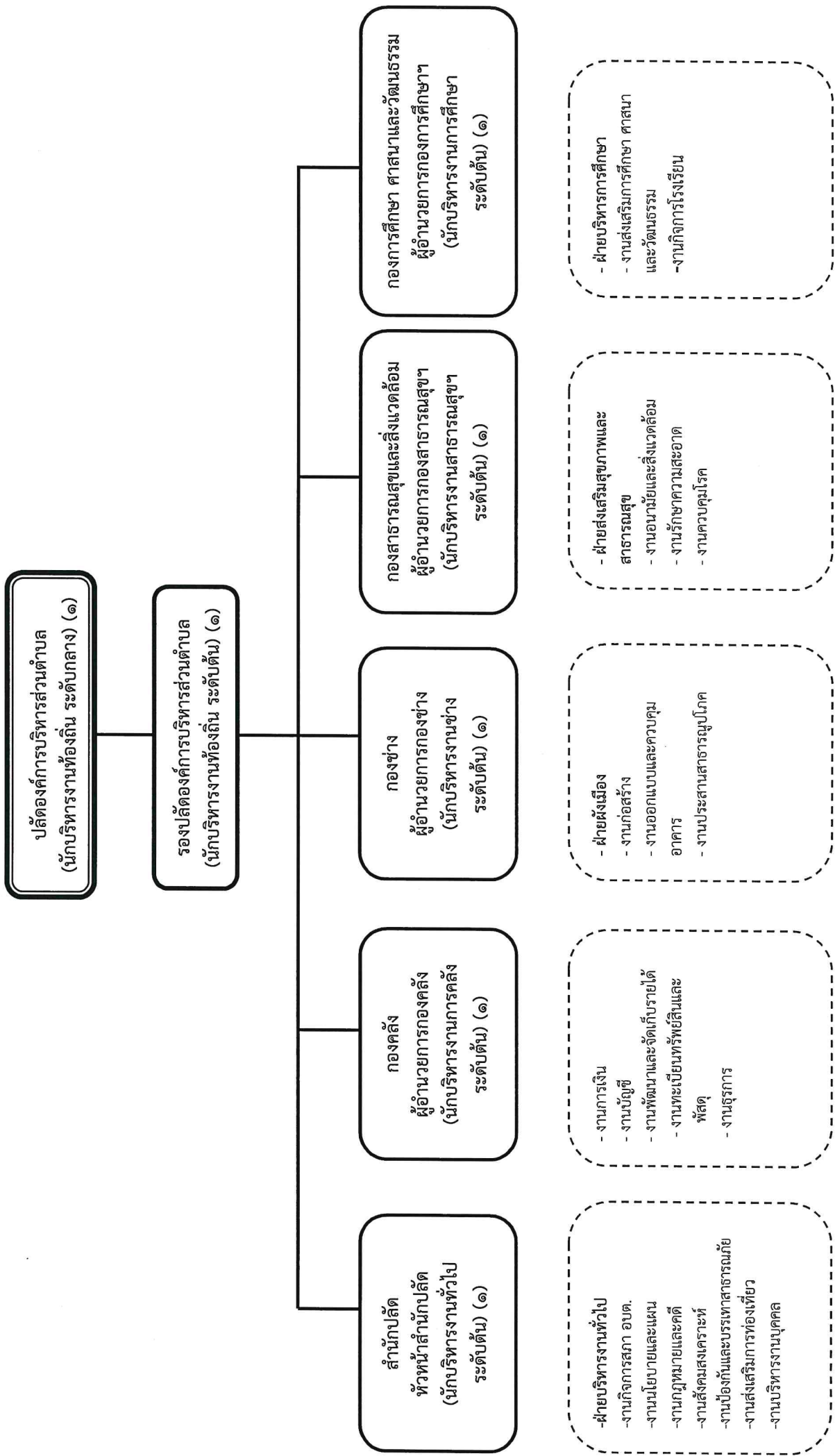
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง) (๑๑,๔๓๐-๙,๕๐๐)		๑		-	๑	๑	๑											
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (อบต.จ่ายส่วนต่าง) (อบต.จ่ายส่วนต่าง)		๑		-	๑	๑	๑											
๕๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนโพ ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง) (อบต.จ่ายส่วนต่าง)	คศ.๑	๑		-	๑	๑	๑											
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบวรธรรมเจริญวิทยาคม ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง) (อบต.จ่ายส่วนต่าง)	คศ.๑	๑		-	๑	๑	๑											
๕๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง)		๑		-	๑	๑	๑											
(๔)	รวม		๗๔	๑๒,๖๐๗,๕๕๐	๗๖	๘๐	๘๐	๘๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน $๕๑,๗๕๗,๕๐๐$ บาท = $(๕๑,๗๕๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๕๑,๗๕๗,๕๐๐ = ๕๔,๓๔๕,๓๗๕$ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน $๕๔,๓๔๕,๓๗๕$ บาท = $(๕๔,๓๔๕,๓๗๕ \times ๕\%) + ๕๔,๓๔๕,๓๗๕ = ๕๗,๐๖๒,๖๔๔$ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน $๕๗,๐๖๒,๖๔๔$ บาท = $(๕๗,๐๖๒,๖๔๔ \times ๕\%) + ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ = ๕๙,๗๗๙,๙๑๖$ บาท
- : ค่าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาพิจารณาเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

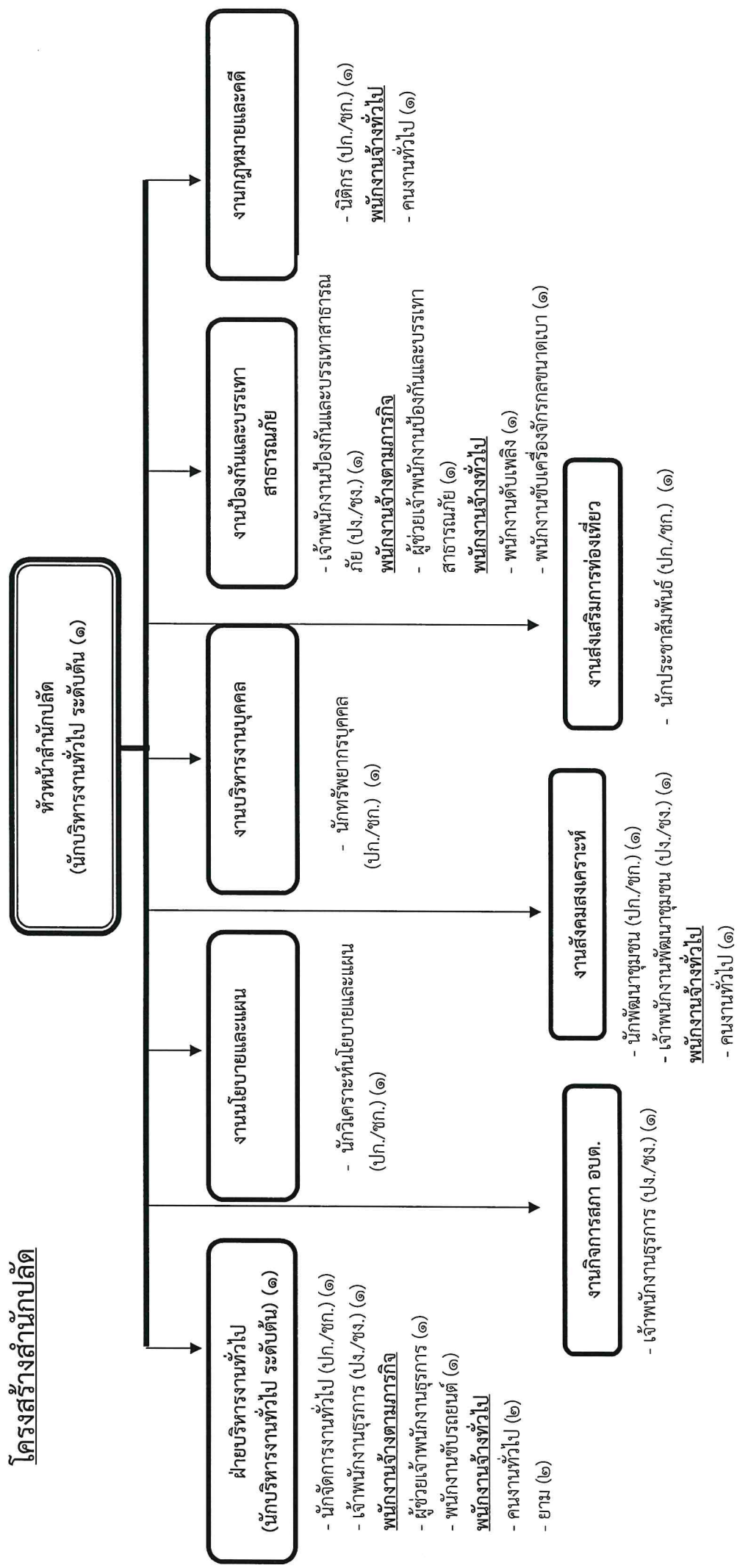


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





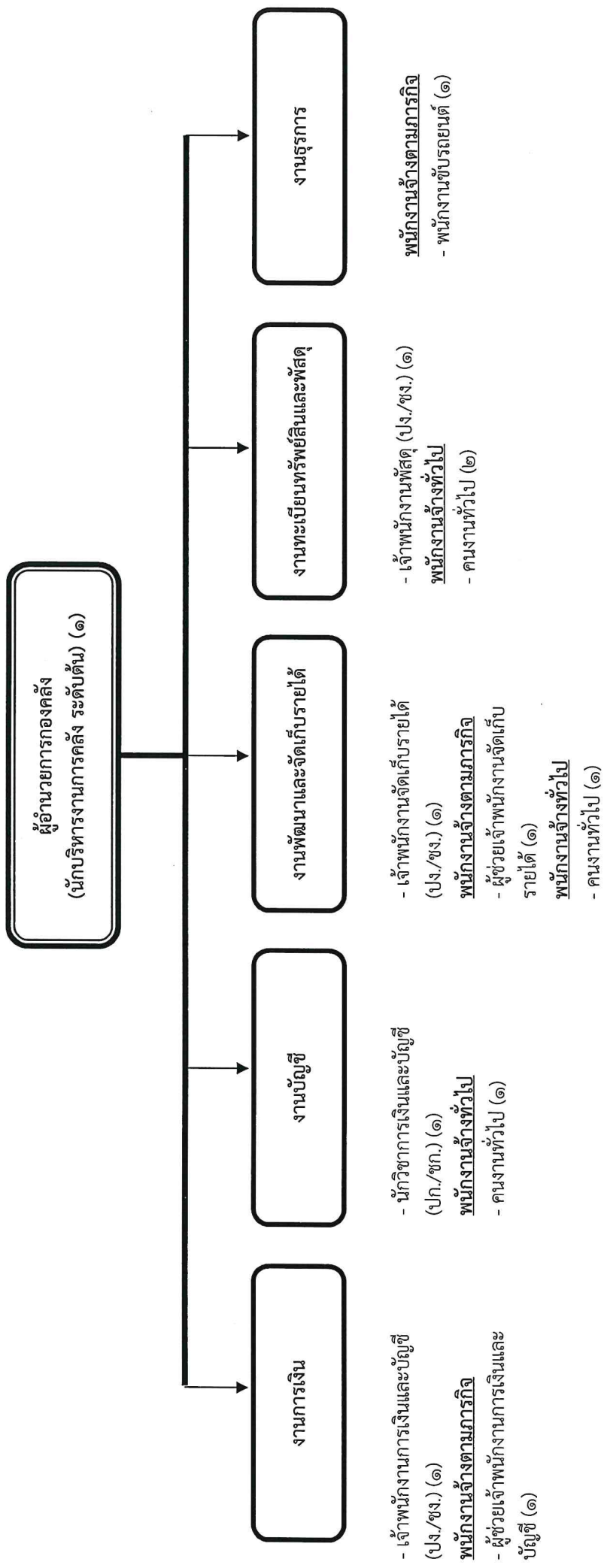
โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถาวร)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๖	๔	-	๓	๕



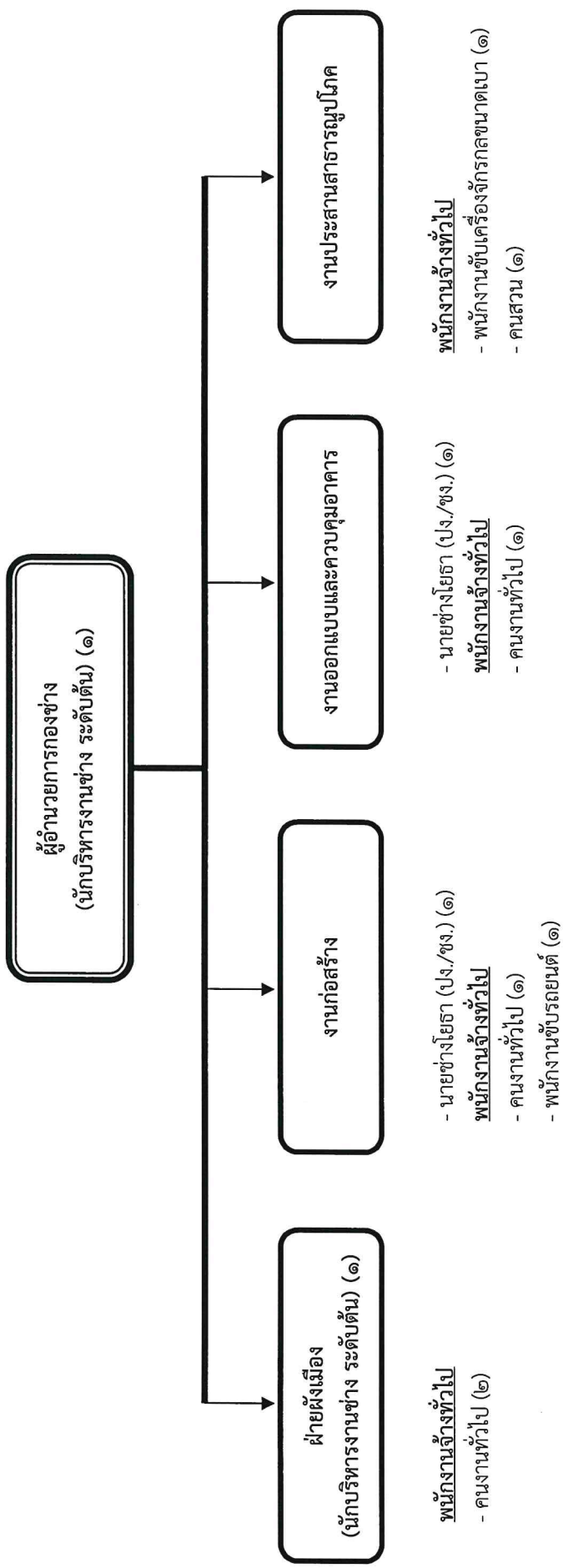
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปง./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถาวร)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๓	-	๓	๔



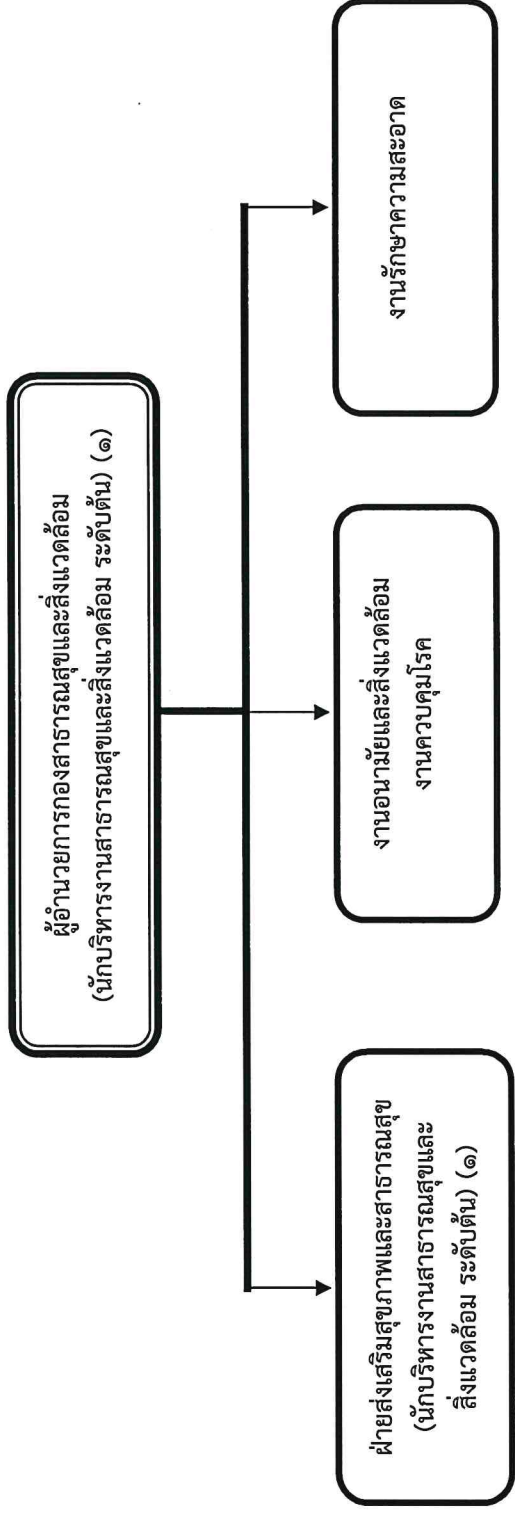
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๒	-	-	๗



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

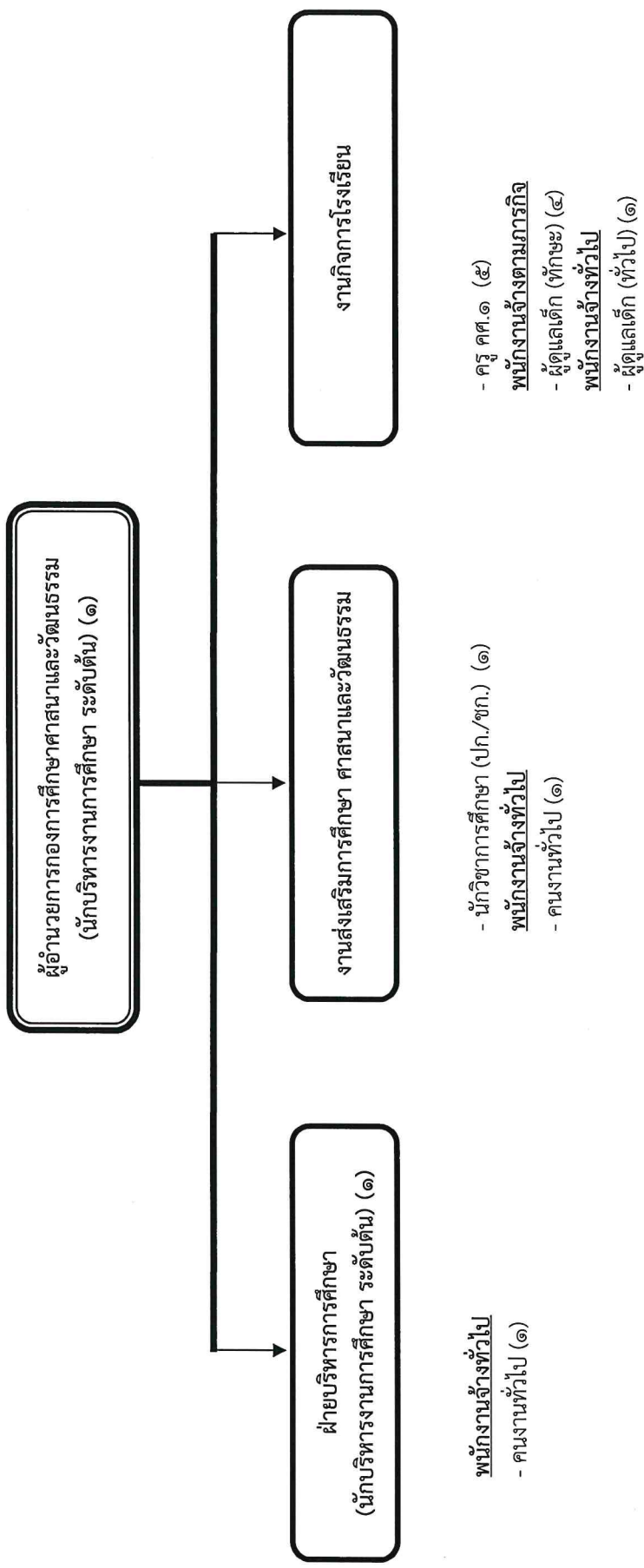
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓)
- คนงานประจำรถขยะ (๙)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ขง.	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	๑๔



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-	๕	-	-	๕	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งคณคลังตำแหน่งและกรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายวิชาญชัย บั้วมี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒	นางลัญญ์ลักษณ์ ธนเดโชเทพ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๕,๖๕๐
สำนักงานปลัด												
๓	น.ส.ปิยภัทร ชมภูนิษฐ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๑,๖๕๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๓,๖๕๐
๔	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง
๕	นายฤกษ์ธนรัชต์ นามพนธ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๘๘๐
๖	นางนารีรัตน์ ทับแสง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๗	นางอภิษา แก้ววิจิตชวลิต	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๘	น.ส.ศณิสนิม สุขดี	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๒๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๕๖๐
๙	น.ส.ณภัทรธิดา เจริญรุ่งเรือง	ปริญญาตรี เทคโนโลยี	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๒๒๘,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๙๒๐
๑๐	นายไฉรินทร์ ภู่มณูญ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๑๑	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๒	นางกสิณีพิชชา อินทร์ทองน้อย	ปวส. การตลาด	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๕,๓๒๐ (๒๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๓๒๐
๑๓	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ข.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๔	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ข.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕	นางอมร แสนมาตย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๒๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๖๐๐
๑๖	นายเจดิสักดิ์ ราชประดิษฐ์	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๑๗	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๗๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๑๒๕,๗๖๐ ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๘	นายประยูร เทพประสิทธิ์	ประถมศึกษา ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีประเวช	ปวช.	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	นางฉงพร อุปการะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๑	นายปัญญาพล วงษ์ชัยเมือง	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๒	นายเสกสรร เหมือนวงษ์ธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	น.ส.อาภาภรณ์ สุขพัฒน์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๔	นายธนภัทร สุดโต	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๕	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเต็ม		
กองคลัง															
๒๖	น.ส.อังอร่า ไชยยนต์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ตัน	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	อำนาจการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒,๕๖๐
๒๗	น.ส.พัชรี ไชยกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	วิชาการ	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	๓๐๓,๗๖๐ (๒๖,๕๕๐x๑๒)	-	๓๐๓,๗๖๐
๒๘	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๙๐๐
๒๙	๑๙-เม.ย.-๖๒ (ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๙๐๐ ว่างเต็ม
๓๐	นางกรณิศ มีสุข	ปวช. พาณิชยการ	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒๔-๐๐๑	๑๘๕,๒๕๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	๑๘๕,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๑	นายศิริวรรณ พวงบุปผา	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)
๓๒	นางศิริพร คงสว่าง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)
๓๓	นายจักรพันธ์ จันทาบัว	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	๑๒๗,๐๕๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)
พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๔	น.ส.สมฤดี ศิริรัตน์	ปวช./พาณิชยการ	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
๓๕	นายโกศล อำนวยพร	ปวช./พาณิชยการ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสุกัญญาพร โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	(ว่าง)		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง															
๓๘	นายโกศล อำนวยพร	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๔๑๘,๐๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๓๙	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	
๔๐	นายธีระเดช ภาไชยคาน	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๕๘,๕๔๐ (๒,๑๕๔x๑๒)	
๔๑	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๒๕๘,๕๔๐ (๒,๑๕๔x๑๒)	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๔๒	นายธนุ ศิลป์	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นางมิ่งมิตรา ฤทธิรงค์	ปวส./การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายกัมพล พลายนงค์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	นายวินัย ภิระพัน	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	นายมงคล สุขพันธ์	ปริญญาตรี การจัดการ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	(ว่าง)		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	นายพีระพันธ์ เนตรอนงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม															
๔๙	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๔๒๐,๐๐๐	
๕๐	นายสมชาย อารีชม	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	๑๘๘,๕๔๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	
๕๑	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญการ	ชำนาญการ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญการ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๓,๕๕๓x๑๒)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๒	นายมานัส ใจสุทธิ	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นายภูวดล นาคพิน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายสุชาติ พุ่มมัน	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	นายมงคล คนทน	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	นายจินดา พุ่มพวง	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	นายนิรุฒ ดวงจันทร์	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	นายวิระ กลิ่นเอี่ยม	ประถมศึกษา ๔	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	นายฐาปนะ ปทุมานนท์	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	นายวิฑฐา เอมขมิ้น	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	นายแสน เทียนทองงษ์	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	นายโรจนศักดิ์ รักษ์พลแสน	ประถมศึกษา ๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	นายเดชา สุห่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	น.ส.วรรณิภา นามแสง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	(ว่าง) ๑-เม.ย.-๖๒		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๖๖	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ ค่าคงเงินเดือน	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.พ.ท.
๖๗	น.ส.ศกาน ยิ่งเจริญ	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๗,๗๖๐
๖๘	น.ส.ศศิพิมพ์ สมนพรัตน์	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๖๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๖๐
๖๙	น.ส.พรทิพย์ เกตุมณี	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๗๒-๖-๐๐๕๕	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๒๒๖-๕๒๖	ครู	ศศ.๒	ศศ.๒	๒๕๘,๘๕๐ (๒๑,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๕๐ กรมจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๗๐	น.ส.มยุรา แก้วปาน	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๒-๒-๐๐๖๐	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๗	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๑	น.ส.ศุภิสรา ศรีเที่ยงจันทร์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๒-๒-๐๐๒๗	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๘	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๒	น.ส.ปณิตา จิรวาณิชกุล	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๒-๒-๐๐๒๘	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๙	ครู	คศ.๑	คศ.๒	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๓	น.ส.ศรุตมา บุญสิทธิ์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๒-๒-๐๒๕๑	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๐๑	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๙๒๐ กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗๔	น.ส.ดวงดาว ศุขรัตน์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๕	น.ส.สมิตา อุทัยมัน	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐ กรมจัดสรร
๗๖	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๗	น.ส.ทิพวรรณ พันธุ์วงษ์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป														
๗๘	น.ส.สิริณี ปิงชา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร
๗๙	น.ส.ทองเดือน ไตศิริภัทร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร
๘๐	น.ส.ประไพพรรณ รอดสถิตย์	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กรณีการปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา , การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	วิธีการปรับปรุง
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปรับเกลี่ยตำแหน่งจาก ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป สังกัด กองคลัง	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ สังกัด กองช่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป สังกัด กองช่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัด กองช่าง	ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง	ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง	วิธีการปรับปรุง
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ปรับเกี่ยตำแหน่งจาก ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

รายงานการประชุม
ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒



วันพุธที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมหลวงทรงพล (ด้านหน้า) ชั้น ๓
ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

โทร ๐๓๕ - ๕๓๖ - ๐๔๔ ต่อ ๑๒

www.Suphanburilocal.go.th

069

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง
 มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒
 อบต.สนามชัย อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี

ลำดับที่	กรอบอัตรากำหนดเดิม		กรอบอัตรากำหนดใหม่		เพิ่ม	ลด	ปรับเปลี่ยน	กรอบอัตรากำหนดขอ	ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๕๐%	เหตุผลและความจำเป็น	มติ อนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
	ตำแหน่ง	กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๒	ตำแหน่ง	กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๒								
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๓ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๕๑๑-๐๐๑ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	-	๑	-	ขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งว่าง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๓ เป็น ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๕๑๑-๐๐๑ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น ซึ่ง อบต.สนามชัย ได้ตรวจสอบแล้วไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบต.และมีควมจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาประสานงาน ติดตามและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน การจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาชุมชน เพื่อวางแผนพัฒนาชุมชน และสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นได้ตรงตามต้องการและสถานการณ์ของชุมชน	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒.	กำหนดตำแหน่งใหม่	ไม่มี	คนงานทั่วไป สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	๑	-	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่งคนงานทั่วไป สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น และมีควมจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อช่วยจัดทาระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ เพื่อให้เป็นปัจจุบันและประกอบกรดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	เห็นชอบเมื่อ ๒๕/๖/๒๕๖๒	ให้กลับไป ทบทวน ปริมาณงาน และแสดง ปริมาณงาน ให้ชัดเจน

070

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง
 มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒
 อบต.สนามชัย อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี

ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม	ลด	ปรับ เคลื่อน	การขออัตรากำลังที่ขอ	ภาระ ค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ๕๐%	เหตุผลและความจำเป็น	มติ อนุ กรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด สุพรรณบุรี
	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒								
๓.			คนงานทั่วไป กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	๑	-	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่งคนงานทั่วไป กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณ งานที่มากขึ้น ซึ่ง อบต.สนามชัย และ มีความจำเป็นในการจัดหา จัดซื้อ เพื่อช่วยงานพัสดุในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การเก็บรักษา บำรุง การ ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ต่างๆ เพื่อให้อยู่ในสภาพดีพร้อมต่อ การใช้้งาน ทำทะเบียนการเบิกจ่าย พัสดุ การเก็บรักษาไปสำคัญหลักฐาน และเอกสารเกี่ยวกับ พัสดุ เพื่อ รวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการ ดำเนินงาน	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔.			นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	๑	-	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานที่มากขึ้น และ มีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มเพื่อปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่ง ได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่าง ก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกหมาย ด้านช่างโยธา	เห็นชอบ	เห็นชอบ

อ.เมืองสุพรรณบุรี
 ๒๕/๔/๒๕๖๒
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

071

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง
มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒
อบต.สนมชัย อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี

ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม	ลด	ปรับ เกลี่ย	กรอบอัตรากำลังที่ขอ	ภาระ ค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ๔๐%	เหตุผลและความจำเป็น	มติ อนุ กรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด สุพรรณบุรี
	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒								
๕.	กำหนดตำแหน่งใหม่	ไม่มี	คนงานทั่วไป กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	๑	-	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่งคนงานทั่วไป กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานที่มากขึ้น	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	มี	ขอยุบตำแหน่งว่าง	๒๕๖๒	-	๑	-	ขอยุบตำแหน่งว่างตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	มี	ขอยุบตำแหน่งว่าง	๒๕๖๒	-	๑	-	ขอยุบตำแหน่งว่างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา		- เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ



072

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง
มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒
อบต.สนามชัย อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี

ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม	ลด	ปรับ เกลี้ย	กรอบอัตรากำลังที่ขอ	ภาระ ค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ๔๐%	เหตุผลและความจำเป็น	มติ ๐4 กรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด สุพรรณบุรี
	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒								
๘.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา	มี	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๒	-	-	๑	ขอปรับเกลี้ยตำแหน่งว่าง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ เป็น ตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุข (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา	๔๐%	- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณ งานที่มากขึ้น และมีความจำเป็นใน การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ สาธารณสุขแบบ ผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาล เบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การ ควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริม สุขภาพและอนามัย งานสุขกภิบาล ซึ่ง รวมถึงงานวางแผนครอบครัว งาน อนามัยแม่และเด็ก งานอนามัย โรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งาน ให้สุศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งาน โภชนาการ และงานทันต-สาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านบรรเทาวิทยา งาน เผยแพร่ อบรม สานิต ให้ความรู้ด้าน สาธารณสุขชุมชนแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำ ท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้าน สาธารณสุข หรือปฏิบัติงานใน ลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุข ในระดับต่าง ๆ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
รวมเพิ่ม/ลด/ปรับเกลี้ย												
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ก่อนการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)												
ภาระค่าใช้จ่ายฯ หลังการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)												

ม.ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒
เห็นชอบเรื่อง
๒๔ เม.ย. ๒๕๖๒