



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

(ปรับปรุงครั้งที่ 2)



องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี กำหนด และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้


ตำแหน่ง	วิธีการปรับปรุง
พนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ กองคลัง	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ กองคลัง	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ กองช่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง	วิธีการปรับปรุง
พนักงานจ้างทั่วไป ยาม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

## คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ซึ่งมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุ การแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย





## ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสนามชัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๑ หน่วย ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		วิชาการ	ทั่วไป	ครู	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป	รวม
		ผอ.	ฝ่าย						
ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒
สำนักปลัด อบต.	-	๑	๑	๖	๓	-	๓	๙	๒๓
กองคลัง	-	๑	-	๒	๓	-	๓	๔	๑๓
กองช่าง	-	๑	๑	-	๒	-	-	๘	๑๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	-	๑	-	-	๑๔	๑๗
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑	๑	๑	-	๕	๔	๔	๑๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
รวม	๒	๕	๔	๑๐	๙	๕	๑๐	๓๙	๘๔



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

#### ๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผน กำลังคนคือ วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วน ตำบลสนามชัย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของ พนักงานออกเป็น ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหารงานท้องถิ่น สายงานอำนวยการท้องถิ่น สายงานวิชาการ สายงานทั่วไป โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนด



ตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้

▶ สายงานผู้บริหาร ประเภทบริหารท้องถิ่น เป็นระดับกลาง และระดับต้น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นระดับต้น เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ได้แก่

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๙. หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๑๐. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

▶ สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่

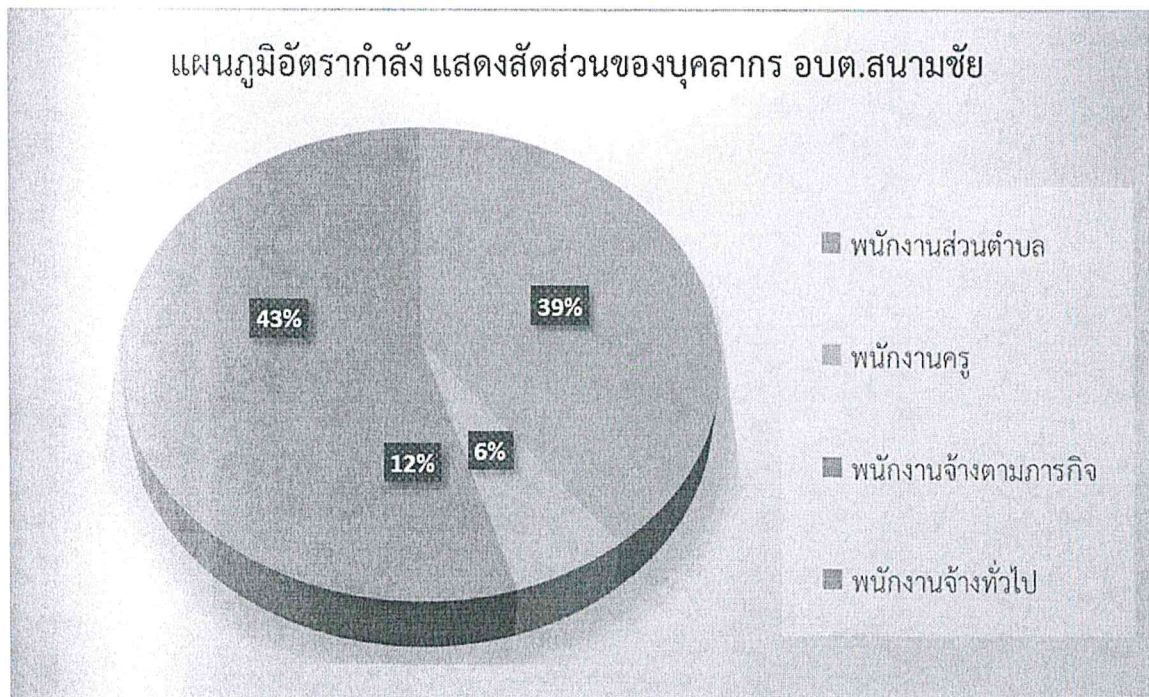
- |                                       |               |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)         | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร (ปก./ชก.)                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)         | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)            | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

▶ สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ได้แก่

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                    | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)                | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)           | จำนวน ๑ อัตรา |



- |  |                |
|--|----------------|
| ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)                                | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๖. นายช่างโยธา (ปง./ขง.)                                     | จำนวน ๒ อัตรา  |
| ๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)                            | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ▶ ครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ได้แก่                         |                |
| ๑. ครู   | จำนวน ๕ อัตรา  |
| ▶ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่       |                |
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                  | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์  | จำนวน ๒ อัตรา  |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา |                |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                           | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                         | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                       | จำนวน ๔ อัตรา  |
| ▶ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๓๙ อัตรา ได้แก่          |                |
| ๑. คนงาน   | จำนวน ๑๗ อัตรา |
| ๒. ยาม   | จำนวน ๓ อัตรา  |
| ๓. พนักงานดับเพลิง   | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๔. พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา                            | จำนวน ๕ อัตรา  |
| ๕. คนสวน   | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๖. พนักงานขับรถยนต์  | จำนวน ๒ อัตรา  |
| ๗. คนงานประจำรถขยะ   | จำนวน ๙ อัตรา  |
| ๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)                                      | จำนวน ๑ อัตรา  |









## กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลัง	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	



### หน่วยตรวจสอบภายใน

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน	๑๕	
๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารฯ	๕๐	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๕๐	

### สรุปผลการวิเคราะห์

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ ฝ่าย ๗ งาน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการเจ้าหน้าที่

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งหมด ๒๓ อัตรารวมประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรารวม
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรารวม
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรารวม

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เนื่องจากในช่วง ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา มีการปรับเปลี่ยนอัตรารวมเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

#### ๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒) จำนวนอัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๑๓ อัตรารวมประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรารวม
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรารวม
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรารวม

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของกองคลัง กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน





### ๓. กองช่าง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ ฝ่าย ๓ งาน ได้แก่ ฝ่ายผังเมือง งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสำรวจและออกแบบ งานสาธารณูปโภค

๒) จำนวนอัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๒ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของกองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนงานการปฏิบัติ การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานนโยบายเร่งด่วน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายเมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้วเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

### ๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ ฝ่าย ๓ งาน ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค

๒) จำนวนอัตรากำลังกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีจำนวนทั้งหมด ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการสาธารณะ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนได้รับความพึงพอใจ โดยเฉพาะเรื่องของความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่ามีความเหมาะสม

### ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ ฝ่าย ๒ งาน ได้แก่ ฝ่ายบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน

๒) จำนวนอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนทั้งหมด ๑๖ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
- ครู จำนวน ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีขอบเขตภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์พัฒนาเด็ก



เล็กโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา ๔ (วัดลาวทอง) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนโพ เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่ามีความเหมาะสม

#### ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ หน่วย ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๒) จำนวนอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๑ อัตรา ประกอบด้วย
  - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
- ๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่ามีความเหมาะสม

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/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 เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่



รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง





ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กับองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น  
ที่อยู่ในกลุ่ม/ ขนาดเดียวกัน ตามข้อเสนอแนะของ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

ลำดับ	ประเด็น เปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย			องค์การบริหารส่วนตำบลดอนก่ายาน		
		ใหญ่			ใหญ่		
๑	ขนาด อบต.	ใหญ่			ใหญ่		
๒	งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
		๖๗,๗๒๕,๐๐๐	๗๑,๑๑๑,๒๕๐	๗๔,๖๖๖,๘๑๓	๖๒,๐๕๕,๐๐๐	๖๕,๑๕๗,๗๕๐	๖๘,๔๑๕,๖๓๗
๓	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
		๒๖.๒๓	๒๕.๖๓	๒๕.๐๔	๒๑.๔๗	๒๑.๐๕	๒๐.๖๒
๔	จำนวนประชากร	๑๑,๐๕๖			๑๐,๑๔๗		
๕	พื้นที่ (ตร.ก.ม.)	๑๕.๒			๓๐.๒๑๓		
๖	จำนวนส่วนราชการ	๕			๕		
๗	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	บริหาร	๒	๒	-	๑	๑	
	อำนวยการ	๙	๕	๔	๑๐	๑๐	
	วิชาการ	๘	๘	-	๓	๓	
	ทั่วไป	๑๐	๕	๕	๖	๕	๑
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	๑	
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑๐	๑๐	-	๑๗	๑๗	-
	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๗	๓๒	๕	๑๕	๑๕	-
	ครู	๕	๕	-	๖	๕	๑
รวม	๘๑	๖๗	๑๔	๕๙	๕๗	๒	

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหา

#### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนมีจำนวนน้อยสาย
- (๒) ถนนชำรุดเสียหาย เนื่องจากปัญหาน้ำท่วมขัง
- (๓) ทางคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- (๔) คลองต่าง ๆ ตื้นเขิน และมีเศษขยะหรือวัชพืชกีดขวางลำน้ำ
- (๕) สาธารณูปโภคไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ และน้ำประปา

#### ๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- (๑) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รายได้ลดลง
- (๒) ผลผลิตทางการเกษตรลดลงเนื่องจากภัยธรรมชาติ
- (๓) ขาดแคลนเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ในการผลิต
- (๔) ขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้
- (๕) ครอบครัวยังมีรายได้น้อยและไม่มีอาชีพเสริม
- (๖) ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตต่ำ

#### ๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) ศูนย์บริการสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ
- (๒) บุคลากรด้านสาธารณสุข มีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการ
- (๓) บ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ
- (๔) ประชาชนได้รับข่าวสารด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพไม่ทั่วถึง
- (๕) ประชาชนได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพน้อย
- (๖) ขาดการอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการวางแผนครอบครัว
- (๗) ปัญหาการระบาดของโรค และปัญหาโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออกและ โรคท้องร่วง

#### ๔. ปัญหาด้านน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

- (๑) ในฤดูแล้งในแหล่งน้ำมีปริมาณน้อย น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดระบบเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในยามขาดแคลน
- (๓) เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียในลำคลอง

#### ๕. ปัญหาด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่ความรู้น้อย
- (๒) แหล่งให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ (ห้องสมุด หอกระจายข่าว ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน)
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่รายได้น้อย ไม่สามารถส่งบุตรหลานเล่าเรียนได้

**๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม
- (๒) ขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น
- (๓) วัชพืชกีดขวางทางน้ำ
- (๔) ประชาชนทิ้งขยะมูลฝอยลงในทางสาธารณะและลำคลอง
- (๕) ไม่มีบ่อบำบัดน้ำเสีย

**๗. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย**

- (๑) ประชาชนไม่เข้าใจ ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
- (๒) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงบางกลุ่ม
- (๓) เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย
- (๔) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละปีไม่แน่นอนเนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่มาจากค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

**๔.๒ ความต้องการของประชาชน****๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- (๑) สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย
- (๒) ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย

**๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- (๕) จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด
- (๖) ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

**๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ
- (๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์
- (๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- (๑) ให้มีการขุดลอก คลองที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช
- (๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน



**๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่น และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- (๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- (๑) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- (๑) จัดประชุมประชาคมให้องค์ความรู้ความเข้าใจ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ปลูกฝังให้มีสำนึกรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์
- (๒) จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๓) อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

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

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

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

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**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 บริการหรือสถานที่

**ท่องเที่ยว**

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

**โอกาส (Opportunity - O)**

๑. พื้นที่ตำบลสนามชัย มีถนนทางหลวงสาย ๓๔๐ และสาย ๓๕๗ ตัดผ่าน ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด
๒. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๓. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๔. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว





๕. กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทย ให้การสนับสนุนการจัดตั้งและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

๖. ในจังหวัดมีสถาบันการศึกษาเปิดสอนระดับปริญญา มีสนามกีฬามาตรฐาน มีโครงข่ายคมนาคมที่สมบูรณ์มีแหล่งท่องเที่ยวทั้งด้านประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและธรรมชาติ

๗. เป็นจังหวัดอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก และกำลังมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ  
อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร

๒. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๓. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๔. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๕. การเมืองของชาติไม่ค่อยมั่นคง เกิดความขัดแย้งทางการเมืองบ่อย

๖. เศรษฐกิจของชาติยังคงชะลอตัวเนื่องจากปัญหาการเมือง

๗. กฎหมาย ระเบียบ ปฏิบัติงานของท้องถิ่นบางเรื่อง เช่น ภาษีใช้มานานแล้ว ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

๘. ปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ ออบต. และพื้นที่ใกล้ ออบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ออบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ออบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li><li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>๒. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</li><li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li><li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรม  
ประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและ  
บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ  
ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาตรฐาน

### แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่ม ผลผลิตทางการเกษตร	ข้อ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ข้อ ๒ ส่งเสริม พัฒนาระบบการเกษตร และสนับสนุนการลด ต้นทุนการผลิตทางการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	ข้อ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อการ อนุรักษ์และการท่องเที่ยว ข้อ ๒ สร้างและพัฒนาปรับปรุง สิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวใน เขตพื้นที่ ข้อ ๓ ส่งเสริมสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งด้านเกษตรและ เกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ ข้อ ๔ ฟื้นฟูคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขาให้อยู่ในเกณฑ์ มาตรฐาน ข้อ ๕ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	ข้อ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ข้อ ๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้อ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อห่างไกลยาเสพติด และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด ข้อ ๔ พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ





ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
(ต่อ)	ข้อ ๕ ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้อ ๖ พัฒนาเครือข่ายต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาและการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี	ข้อ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
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

### ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



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

#### ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ของ อบต ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากร
๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๓. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน
๒. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุน งบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลสนามชัยที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

**๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น โครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง



๓. องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณจ้างครูสอนเต้นแอโรบิกในเขต อบต. เพื่อให้ประชาชนออกกำลังกายเป็นประจำทุกปี

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาากลางแจ้ง การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอ และจังหวัดสุพรรณบุรี ให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

**๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ ทุกปี

๓. มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัยประจำท้องถิ่น (ศปถ.) โดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. องค์กรไม่มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะ
๒. ไม่มีสถานที่หึ่งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา (๖๘) (๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร และจัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรีได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๗))

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

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. มีการย้ายถิ่นฐานของประชากร มากขึ้น

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล



๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดสุพรรณบุรี
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา ตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิตให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงาน สังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว
- ๒.

๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ



#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

- มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๕๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พ.ศ. ๒๕๔๒



## วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๓ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๒	๑๓๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	๑๑	๓,๑๑๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑๕	๒๐,๔๕๒,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี	๑๘	๓,๘๘๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	๑๒	๑,๘๐๒,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๒๓	๓,๐๘๓,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ สาธารณูปการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาตรฐาน	๖๕	๑๖,๘๙๑,๐๐๐
รวม	๑๔๖	๔๙,๓๔๘,๐๐๐





มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๖๖ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๑	๕๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	๔	๖๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑๓	๑๘,๔๑๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี	๑๐	๒,๔๗๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	๖	๘๕๒,๘๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๑๑	๗๔๒,๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขภาคสาธารณสุขการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๒๑	๖,๙๓๗,๕๐๐
รวม	๖๖	๒๙,๕๓๘,๔๐๐



## สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓		๒๕๖๓	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุน พัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๒	๑๓๐,๐๐๐	๑	๕๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ เกิดสมดุล	๑๑	๓,๑๑๐,๐๐๐	๔	๖๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑๕	๒๐,๔๕๒,๐๐๐	๑๓	๑๘,๔๑๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพใน การศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี	๑๘	๓,๘๘๐,๐๐๐	๑๐	๒,๔๗๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและ การกีฬา	๑๒	๑,๘๐๒,๐๐๐	๖	๘๕๒,๘๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน	๒๓	๓,๐๘๓,๐๐๐	๑๑	๗๔๒,๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๖๕	๑๖,๘๙๑,๑๐๐	๒๑	๖,๙๓๗,๕๐๐
รวม	๑๔๖	๔๙,๓๔๘,๑๐๐	๖๖	๒๙,๕๓๘,๔๐๐

$$\begin{aligned}
 &\text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} = \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{66 \times 100}{146} \\
 &= 45.20
 \end{aligned}$$



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

#### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- |   |       |   |         |
|---|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)      | 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 | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)                         | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์  | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย             | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๔. คนงาน   | จำนวน | ๕ | ตำแหน่ง |
| ๑๕. ยาม   | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
| ๑๖. พนักงานดับเพลิง   | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                          | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |



### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม 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 (พง./ชง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงาน	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๖. คนสวน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	ตำแหน่ง



### กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขอนามัย การป้องกันและการรักษาโรค การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมวางแผนประสานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ การเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ การดำรงไว้ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ 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. คนงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง



## 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 สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๑ หน่วย ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป