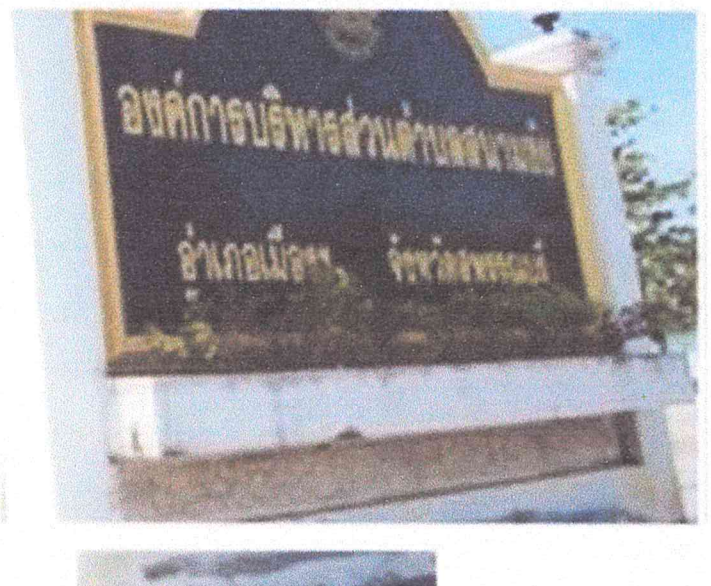
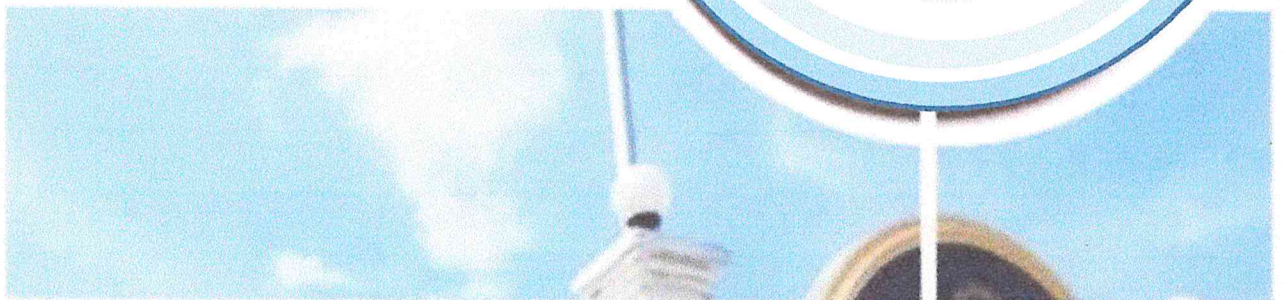


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๓



องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง 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 อย่างไรก็ตาม หากงานที่ทํายู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้ เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสนามชัยและจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

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 ละเอียดประเภท 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 เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น



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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย 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 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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



กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ



ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

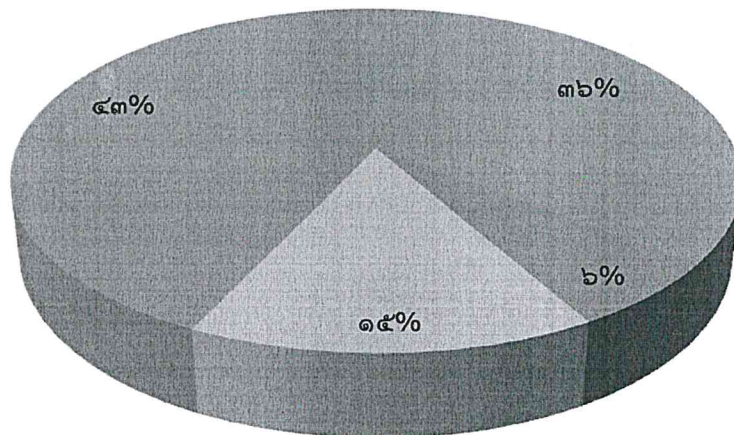
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร อบต.สนามชัย

■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานครู ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ ■ พนักงานจ้างทั่วไป





๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนามชัย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

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 ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- 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 กำจัดขยะและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- 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 คัดกรอง 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ๓๗ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่ต้องดำเนินการ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ 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 ป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ</p> <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต</p> <p>ข้อ ๖ พัฒนาเครือข่ายต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาคาความยากจน</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</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 ๖</u></p> <p>การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชน</p>



โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓. กองช่าง ฝ่ายผังเมือง งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ฝ่ายผังเมือง งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของ ประชาชน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน ข้อ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้าง พื้นฐาน และงานอาคาร ข้อ ๒ ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ มีมาตรฐานครอบคลุมทั้งพื้นที่
๔. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล ข้อ ๔ พื้นฟูคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขา 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 ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ข้อ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้าน สาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของ ประชาชน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากององค์การบริหารส่วนตำบลสนมชัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน



แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

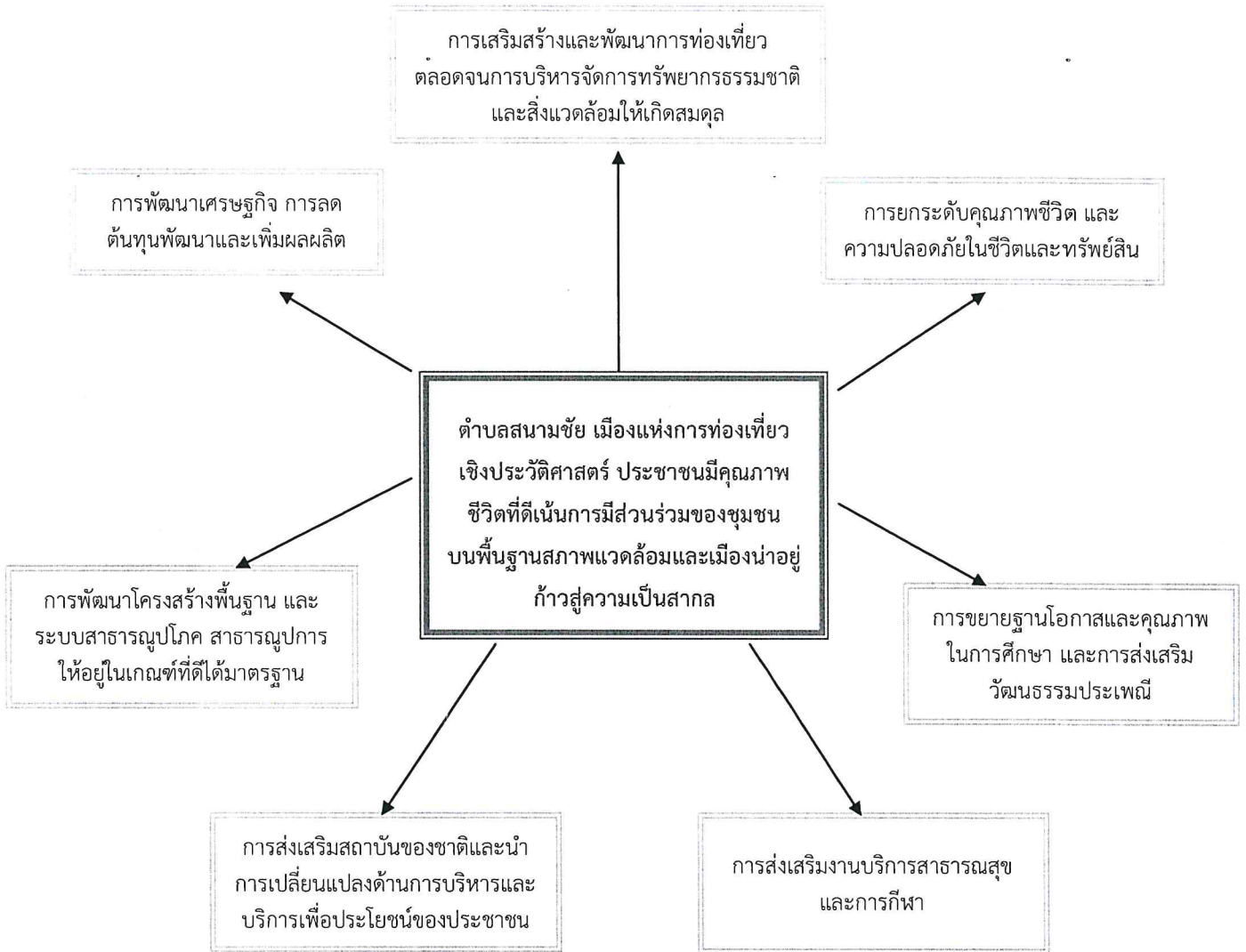
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</p>	<p>ข้อ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริม พัฒนาระบบการเกษตร และสนับสนุนการลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล</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 ฟื้นฟูคุณภาพแม่น้ำทำกินและคลองสาขาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>ข้อ ๕ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ 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 การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี</p>	<p>ข้อ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้านสาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	ข้อ ๑ พัฒนาการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสและบุคลากรมีคุณภาพ ข้อ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลการเผยแพร่และบริการข้อมูลข่าวสารเพื่อการตรวจสอบภาคประชาชน ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน ข้อ ๔ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเทิดทูนสถาบันของชาติ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> 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	๕	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 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. 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 การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ



ควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ 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 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./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 งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน 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. 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
- 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 ให้การสนับสนุนการจัดตั้งและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาด้านต่าง 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



วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร	๗	๒๘๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	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 และระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการ 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 และระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาตรฐาน	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 การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนที่ 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 สาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ให้อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๑๑๖	๑๔,๓๑๒,๐๐๐	๒๖	๖,๙๑๘,๗๐๐
รวม	๒๘๘	๔๘,๒๘๑,๓๐๐	๗๘	๒๔,๖๘๗,๓๐๐

$$\begin{aligned}
 & \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} = \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 & = \frac{78 \times 100}{288} \\
 & = 27.08
 \end{aligned}$$



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
สำนักปลัด

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

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงาน บริหารงานกองคลัง	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

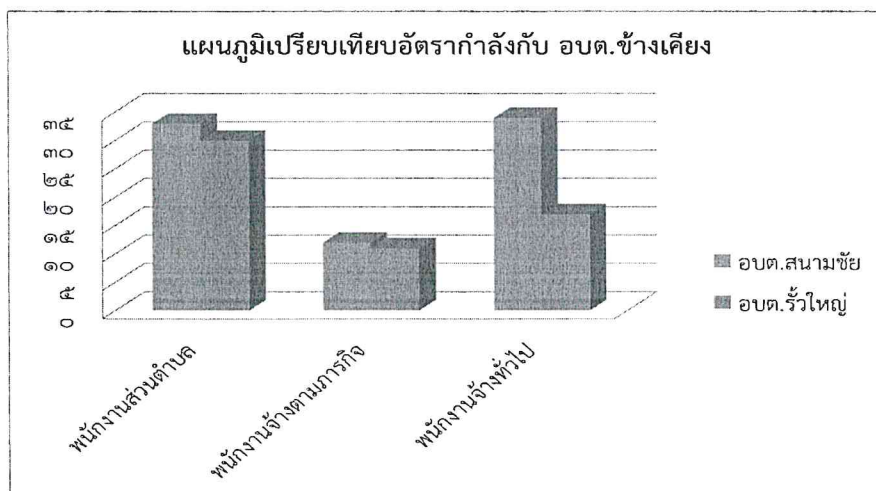
งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. งานป้องกันควบคุมโรค	๑๐	
๒. งานอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕	
๓. งานรักษาความสะอาด	๕,๐๐๐	

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 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
ที่อยู่ในกลุ่ม/ 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	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหา ของ ก.กลาง	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	



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

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	๕	๕	+๑	+๑	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหา ของ ก.กลาง
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหา ของ ก.กลาง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๘	๘	๘	๘	+๑	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหา 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	๓๗	๓๗	+๓	+๓	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๖๕๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐			
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๘,๖๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๔๑๘,๕๕๐	๔๓๑,๕๐๐	๔๔๔,๗๒๐			
๓	สำนักงานปลัด (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๘๕,๙๒๐			อยู่ระหว่าง การสรรหา บุคลากร
๔	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๒๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๓๑๗,๖๕๐	๓๒๙,๖๕๐	๓๔๑,๗๒๐			
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๖๖,๐๕๐	๒๗๖,๕๖๐	๒๘๘,๑๒๐			
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๑,๖๘๐	๒๙๘,๕๕๐			
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๕๐			
๘	นักบริหาร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๒,๕๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๕๕๐			
๙	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๙,๙๒๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๗๙,๖๕๐	๒๘๘,๖๕๐	๒๙๗,๖๕๐			
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๓๑๗,๕๕๐	๓๒๗,๖๕๐	๓๓๗,๗๒๐			
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๓๐,๕๐๐	๒๔๑,๖๕๐	๒๕๓,๓๖๐			
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๔,๒๕๐	๒๖๕,๕๕๐	๒๗๘,๐๐๐			
๑๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๑๕,๕๖๐	๒๒๕,๕๖๐	๒๓๕,๐๐๐			
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๑๘๘,๖๕๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๕๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐													
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐													
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๓๘,๐๐๐													
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๘	ยาม		๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๒๕๖๑	๒	๒	-	-	-	๒๕๖๑	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐			
๑๙	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๒๕๖๑	๓	๓	-	-	-	๒๕๖๑	๓๓๒,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๒๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลตามตมบ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
	กองคลัง (๑๔)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๔,๕๖๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๕๓๗,๖๕๐	๕๕๑,๓๖๐	๕๖๕,๖๕๐			
๒๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๘,๓๖๐	๓๖๒,๖๕๐			
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๙๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๙๗,๖๕๐	๓๐๗,๖๕๐	๓๑๗,๖๕๐			ว่าง
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๓๐๗,๖๕๐	๓๑๗,๖๕๐	๓๒๗,๖๕๐			ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๕,๒๕๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๖,๖๕๐	๒๑๗,๖๕๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๒๕๖๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๑๓๘,๖๕๐	๑๔๗,๕๕๐	๑๕๗,๕๕๐			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

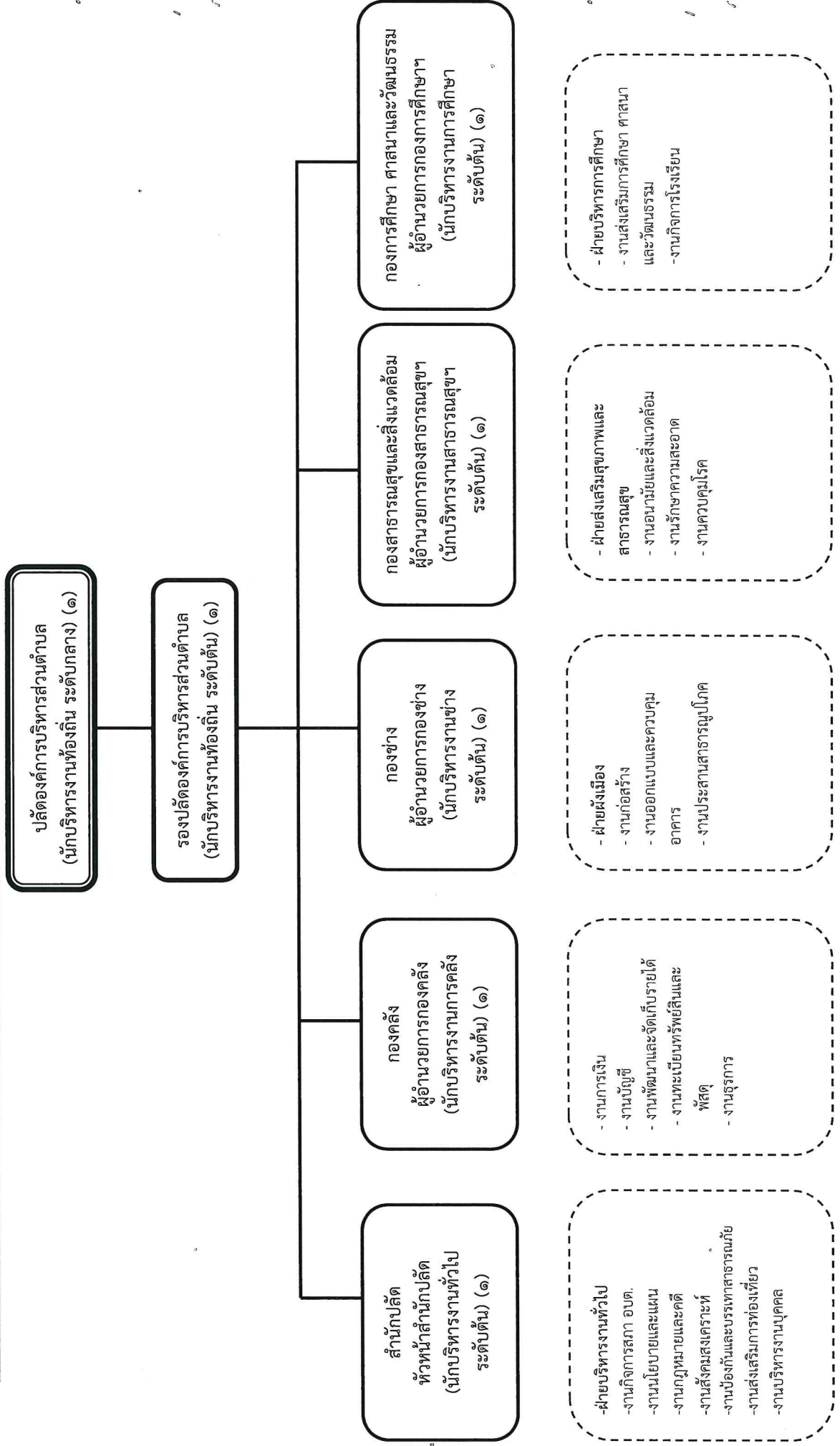
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง) (๑๑,๔๓๐-๙,๔๐๐)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนโพ		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๑	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง) (อบต.จ่ายส่วนต่าง)		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบรหารแม่ไม้สววิทย ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนต่าง)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม		๗๓	๖๔	๑๒,๖๐๗,๔๕๐	๗๗	๘๑	๘๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๑,๗๕๗,๕๐๐ บาท = (๕๑,๗๕๗,๕๐๐ x ๕%) + ๕๑,๗๕๗,๕๐๐ = ๕๔,๓๘๕,๓๗๕ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๔,๓๘๕,๓๗๕ บาท = (๕๔,๓๘๕,๓๗๕ x ๕%) + ๕๔,๓๘๕,๓๗๕ = ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ บาท = (๕๗,๐๖๒,๖๔๔ x ๕%) + ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ = ๕๙,๙๑๕,๗๖๖ บาท
- : ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภาคเอกชน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อผู้เสียเงินแผ่นดินอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

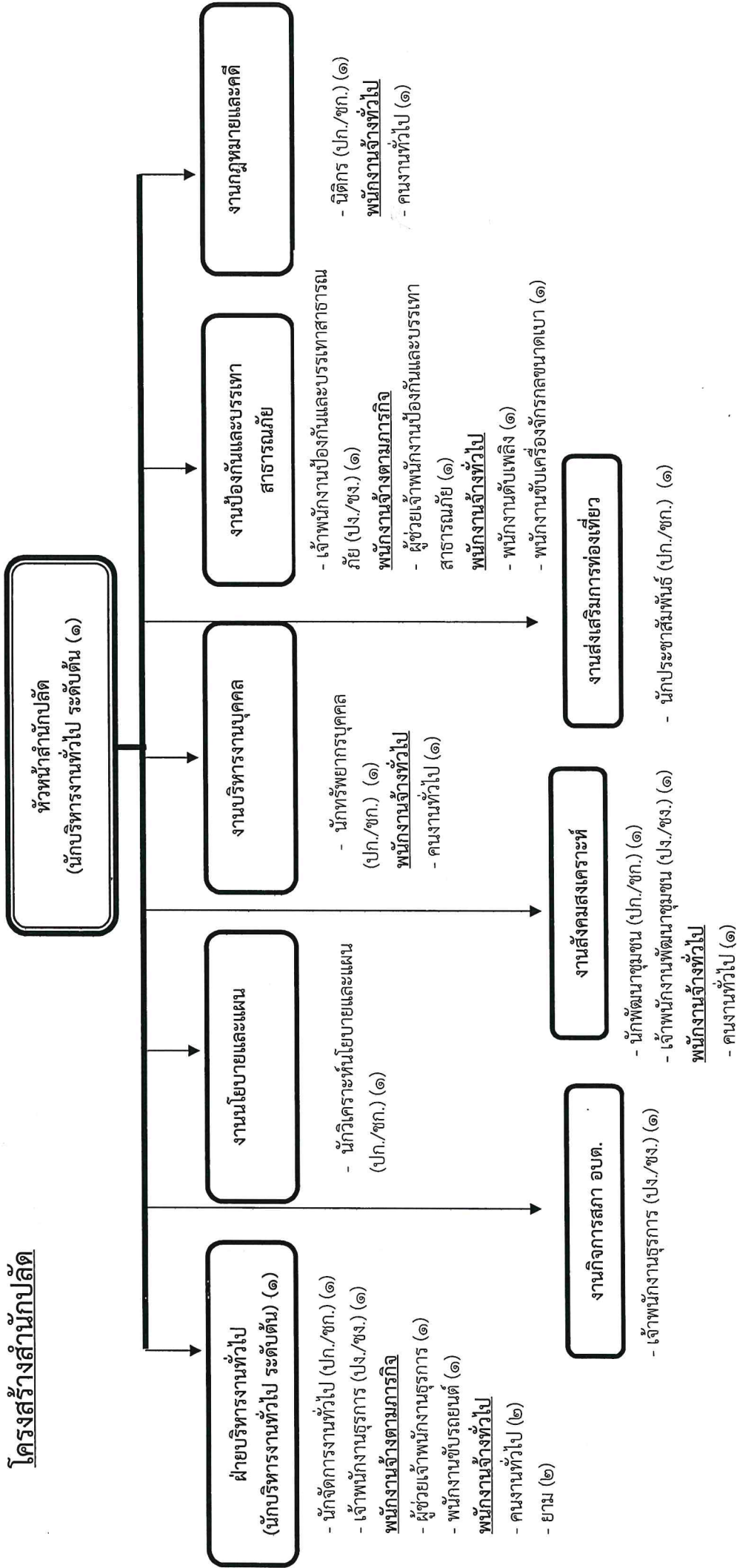


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





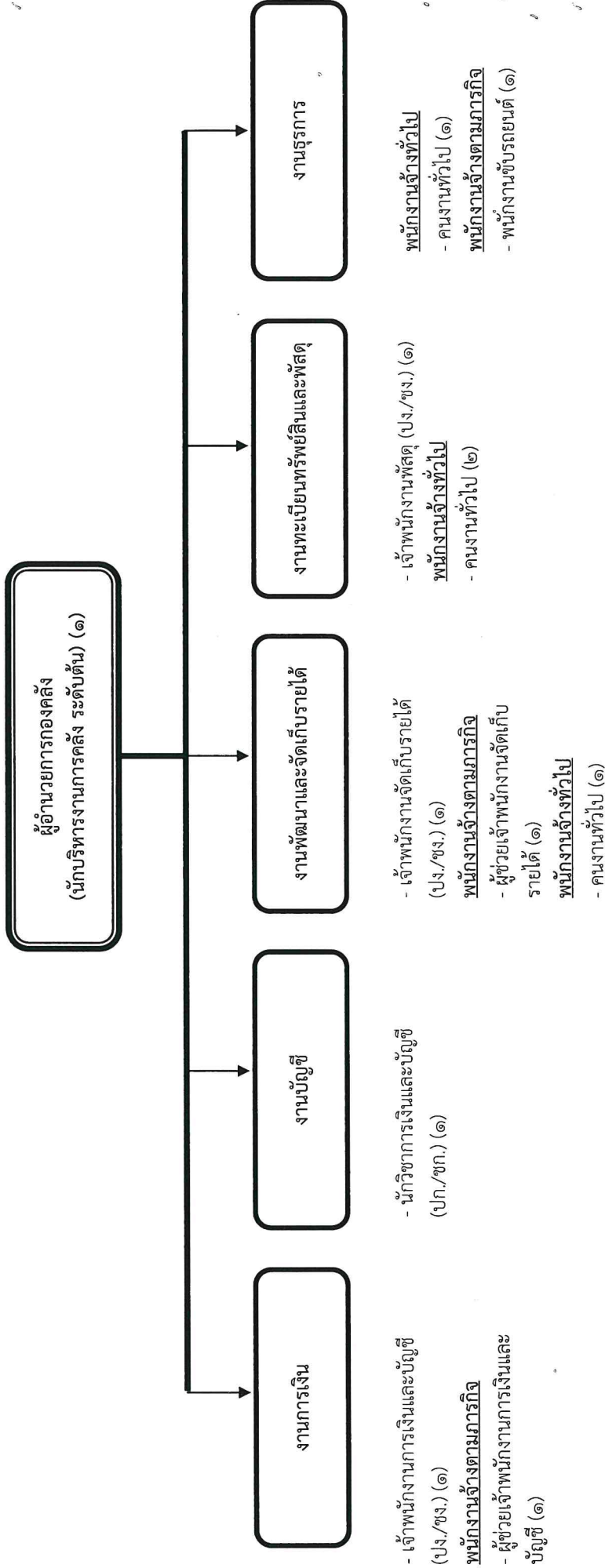
โครงสร้างสำนักปลัด



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



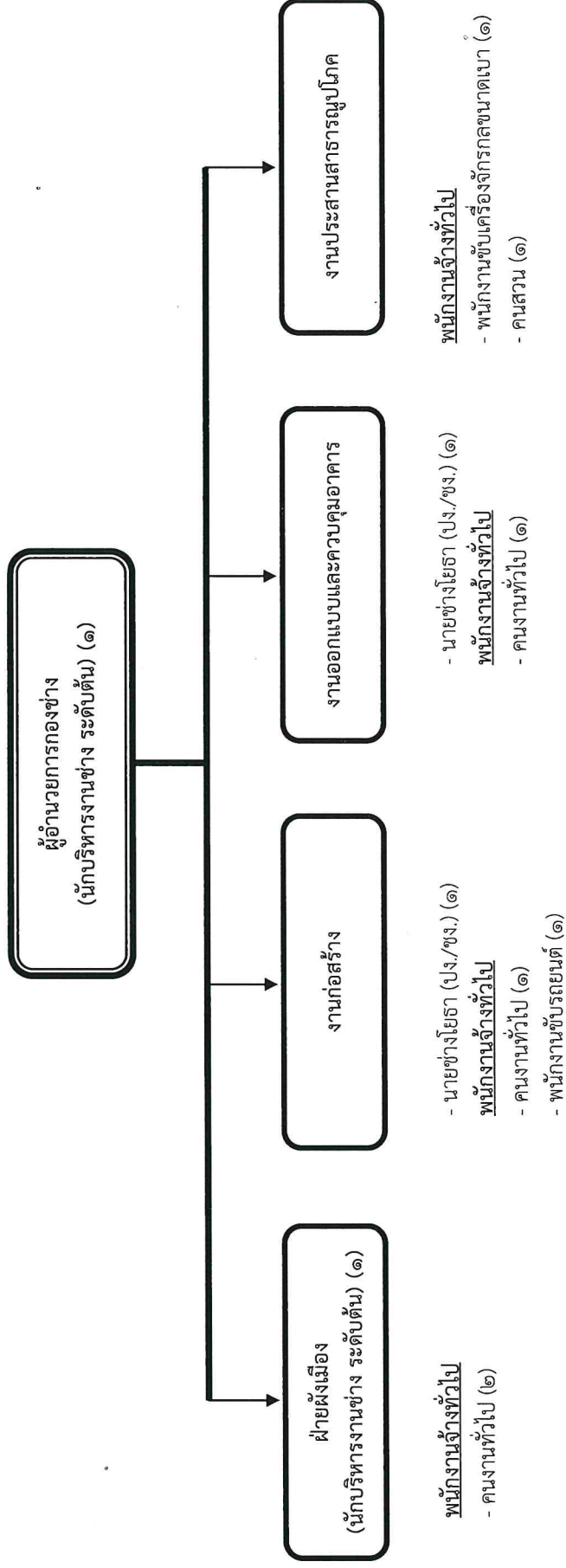
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	บง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๓	-	๓	๔



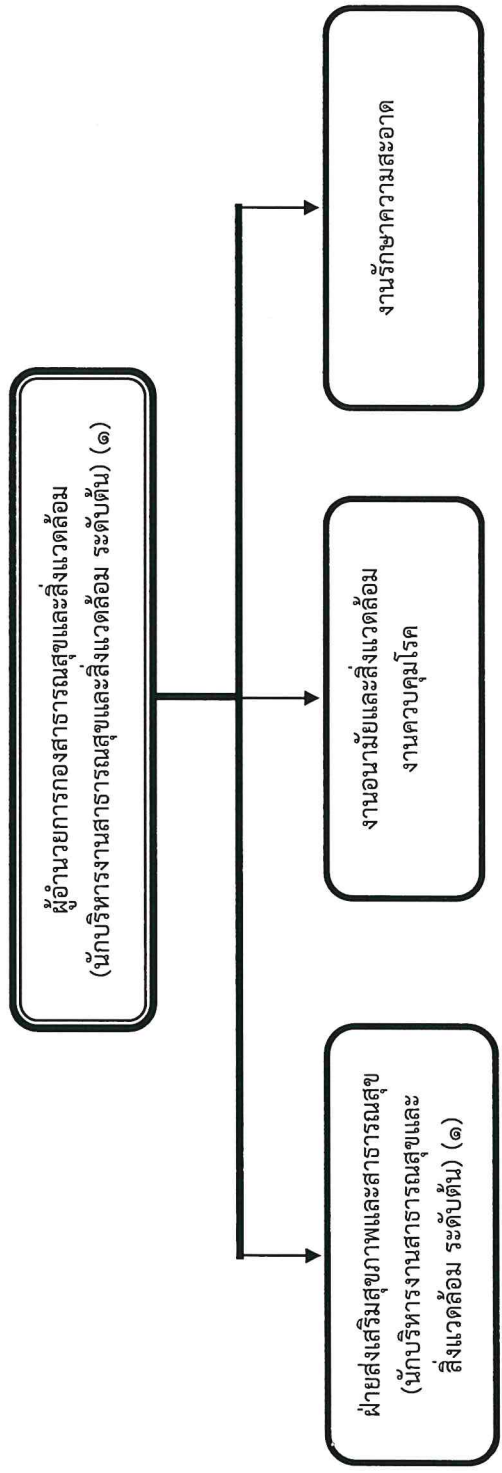
โครงสร้างกองช่าง



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



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

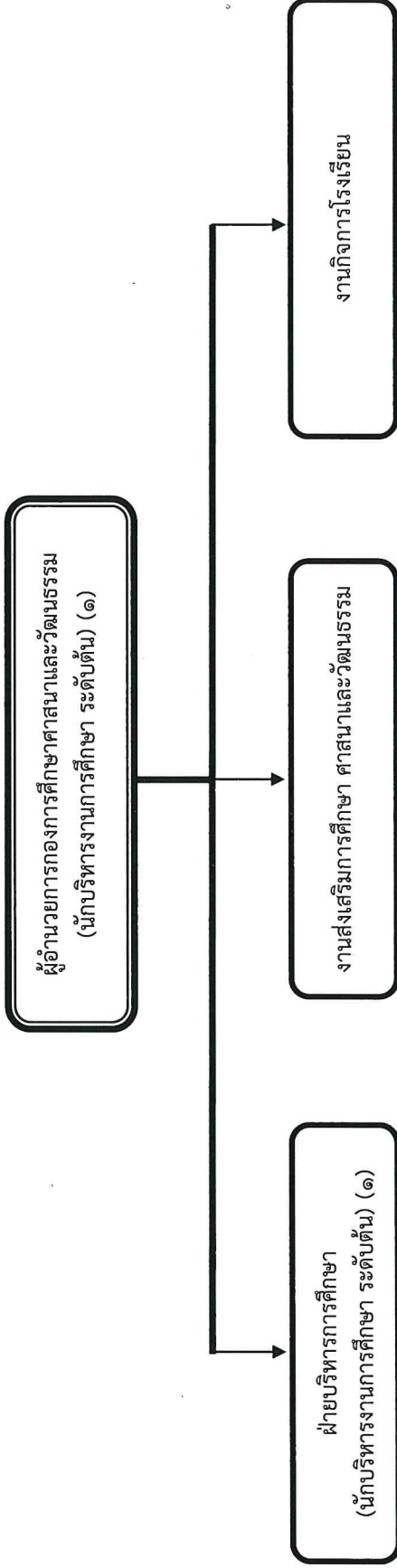
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓)
- คนงานประจำรถขยะ (๙)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ช.ก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	๑๔



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

- ครู (๕)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕)
พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	คศ.๑๒	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-	๕	-	-	๕	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดอันดับตำแหน่งและผลการทำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายวิชาญ บัวมี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒	นางสัณฐิณี อมตโชพ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๕๐
สำนักปลัด														
๓	น.ส.ปิยภัทร ชมภูน้อย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๕๐
๔	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๘๕,๑๒๐ (๒๕,๐๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	อยู่ระหว่างการศึกษา ของ ก.กลาง
๕	นายฤกษ์ธวัช นามพนธ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติกร	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติกร	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๖	นางนารีรัตน์ ทับแสง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๗	นางอภิชา แก้วจิตชวล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๕๕,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๐๐๐
๘	น.ส.ศันสนีย์ สุนดี	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๙	น.ส.ณภัทรอิน เจริญดำรงสุข	ปริญญาตรี เทคโนโลยีฯ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปฏิบัติกร	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปฏิบัติกร	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๑๐	นายโกมินทร์ ภูมบุญ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๑๑	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๑๒	นางภัลลณีพิชา อินทร์น้อย	ปวส. การตลาด	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๕๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๓๒๐
๑๓	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๔๕๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๕๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๑๔	นายนิพนธ์ สร้อยเกษร	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๔๕๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๕๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๕๒,๒๕๐ ๒๑,๓๕๐x๑๒	-	-	๒๕๒,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๕	นางอมร แสนมาดย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๐,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐
๑๖	นายเชิดศักดิ์ ราชประดิษฐ์	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๑๗	นายปัญญาพล วงษ์วังเมือง	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙๔๐๐x๑๒	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๘	นายประยูร เทพประสิทธิ์	ประถมศึกษา ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีประเวช	ปวช.	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นางณพพร อุภากร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	น.ส.กัตฉณันท์ สุขสม ๒ ก.ค.๒๒-๑ ก.ย.๒๓	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายเสกสรร เหมือนวงษ์ธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	น.ส.อภามารณ์ สุขพัฒน์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
ว่าง				คณงานทั่วไป			คณงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายณภัทร สุดโต	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายพีระพันธ์ เนตรอมงค์ ๘ ก.ค. ๒๒ - ๗ ก.ค. ๒๓	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเต็ม	
กองคลัง														
๒๖	น.ส.อังฉรา โพชนัด	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๓๕๒,๕๖๐ (๓,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๕,๕๖๐	
๒๗	น.ส.พัชรี ไหลกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐	
๒๘	(ว่าง) ๑๙-เม.ย.-๖๒	-	๖๖-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	๒๘๗,๙๐๐	ค่ากลางเงินเดือน	-	๒๘๗,๙๐๐	
๒๙	(ว่าง) ๑๙-เม.ย.-๖๒	-	๖๖-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	๒๘๗,๙๐๐	ค่ากลางเงินเดือน	-	๒๘๗,๙๐๐ ว่างเต็ม	
๓๐	นางกรณิณี มีสุข	ปวช. พาณิชยกรรม	๖๖-๓-๐๔-๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐ (๑,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๑	นายศิริวรรณ พงษ์บุปผา	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐	
๓๒	นางศิริพร คงสว่าง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐	
๓๓	นายจักรพันธ์ จันทาบัว	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑,๐๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)				กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๔	น.ส.มณฑิต คุชรรัตน์	ปวช./พาณิชย์การ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	น.ส.สิริพร อินทจันทร์	ปวช./พาณิชย์การ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	น.ส.กัญญรัตน์ โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	น.ส.ลลิตา แสงสว่าง	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง														
๓๘	นายโปกศ อ้าพันทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐	๔๑๘,๐๘๐
๓๙	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๙๘,๖๐๐	อยู่ระหว่างพิจารณา พ.ค.๒๕๖๓
๔๐	นายธีระเดช ฤาไชยตาม	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๕๙,๕๕๐ (๒๑,๖๒๕x๑๒)	-	-	๒๕๙,๕๕๐	๒๕๙,๕๕๐
๔๑	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	๒๕๙,๕๕๐ (๒๑,๖๒๕x๑๒)	-	-	๒๕๙,๕๕๐	๒๕๙,๕๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๒	นายธนุ ศิลป์	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ตำแหน่ง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นางมิ่งมตรา ฤทธิวงษ์	ปวส./การตลาด	-	คนงานทั่วไป	ตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายกัมพล พลายยงค์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	ตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายวิชัย ภิระพันธ์	ป.๖	-	คนสวน	ตำแหน่ง	-	คนสวน	คนสวน	คนสวน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายมงคล สุขพันธ์	ปริญญาตรี การจัดการ	-	คนงานทั่วไป	ตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	(ว่าง)		-	พนักงานขับรถยนต์	ตำแหน่ง	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายมงคล ทองสุข	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	ตำแหน่ง	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	๒ ก.ย.๖๒-๑ ก.ย.๖๓		-	พนักงานขับรถยนต์	ตำแหน่ง	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม														
๔๙	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๓๘๓,๖๐๐ (๓๑,๙๖๖x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๓๓๓x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	อยู่ระหว่างพิจารณา พ.ค.๒๕๖๓
๕๐	นายสมชาย อารีพิมพ์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๔๕๘x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๕๐๐	๔๐๗,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๕๑	(ว่าง)	ศาสตราจารย์พิเศษ	๖๖-๓-๐๖-๕๖๐๑๐๑๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข) เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ท้องถิ่น	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๖-๕๖๐๑๐๑๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข) เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ท้องถิ่น	ป.ง./ช.ง.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ปรับเกย
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๒	นายภักดิ์ ใจสุทธิ์	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๓	นายภูวดล นาคหิน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๔	นายสุชาติ พุ่มมัน	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๕	นายมงคล คนทน	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๖	นายจินดา พุ่มพวง	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๗	นายนิรุฒ ดวงจันทร์	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๘	นายวีระ กลิ่นเอี่ยม	ประถมศึกษา ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๙	นายวิไลพร เอมขมิ้น	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๐	นายแสน เขื่อนทองวงษ์	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๑	นายโรจันศักดิ์ รักษ์พลเสน	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๒	นายเดชา สุขท่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๓	นายชัยวัชรินทร์ หาญสุดพิทักษ์กุล ๘ ก.ค. ๖๒ - ๗ ก.ค. ๖๓	ปวส. อุตสาหกรรม	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๔	น.ส.วรรณนิภา นามแสง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๕	น.ส.ปฐมา ศรุตคำ ๘ ก.ค. ๖๒ - ๗ ก.ค. ๖๓	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๖๖	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างกรรม ทของ ก.น.น.ง
๖๗	น.ส.ศกุน อิงเจริญ	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๒๕,๗๖๐ (๕๗,๕๔๐x๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๗,๗๖๐
๖๘	น.ส.ศศิพิมพ์ สมนพรัตน์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๕-๓๘๐๓๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๕-๓๘๐๓๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๕๕,๒๐๐	-	-	๒๕๕,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๖๙	น.ส.พรทิพย์ เกตุเมธี	การบริหารการศึกษา ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	๗๒-๒-๐๐๕๙	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๖	ครู	คศ.๒	คศ.๒	-	-	๒๕๘,๘๕๐ กรมจัดสรร	
๗๐	น.ส.มยุรา แก้วปาน	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	๗๒-๒-๐๐๖๐	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๗	ครู	คศ.๑	คศ.๑	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร	
๗๑	น.ส.ศุภิสรา ศรีเพียงจันทร์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	๗๒-๒-๐๐๖๗	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๘	ครู	คศ.๑	คศ.๑	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร	
๗๒	น.ส.ปวีตา จิราภรณ์กุล	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	๗๒-๒-๐๐๖๘	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๒๙	ครู	คศ.๒	คศ.๒	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร	
๗๓	น.ส.ศรุตดา บุญอุสิทธิ์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	๗๒-๒-๐๒๕๑	ครู	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๔๐๑	ครู	คศ.๑	คศ.๑	-	-	๒๑๔,๙๒๐ กรมจัดสรร	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗๔	น.ส.ศุจดาว ศจรังคน์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๘๐๐x๑๒)	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๕	น.ส.สมิตา อุทัย	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	๑๓๖,๐๘๐ กรมจัดสรร
๗๖	น.ส.ทิพวรรณ พันธุ์วงษ์	ปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๘๐๐x๑๒)	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๗	น.ส.สิริเมธี ปิ่นชา ๒๗ พ.ค.๖๒-๒๖ พ.ค.๖๓	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๘๐๐x๑๒)	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป														
๗๘	น.ส.เอื้องพร อุทัย ๘ ก.ค. ๖๒ - ๗ ก.ค. ๖๓	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร
๗๙	น.ส.ทองน้อย โดสิริภัทร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร
๘๐	น.ส.ประไพพรรณ รอดสถิตย์	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควนดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยัง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ที่ สพ ๗๖๓๐๑/๘๕๑

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) นั้น

ข้อเท็จจริง

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการพัฒนากำลังคนในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จึงเสนอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) มาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามและประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นางนารีรัตน์ ทับแสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวปิยภัทร ชมภูนิษฐ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายชิริชัญ บัวมี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย



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

.....

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) , ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กรณีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	วิธีการปรับปรุง
๑. คนงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

รายงานการประชุม
ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒



วันพุธที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมหลวงทรงพล (ด้านหน้า) ชั้น ๓
ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
โทร ๐๓๕ - ๕๓๖ - ๐๔๔ ต่อ ๑๒
[www. Suphanburilocal.go.th](http://www.Suphanburilocal.go.th)



ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑ ๕๔๓๙

ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๗๒๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีมติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี โดยสามารถดูได้ทาง www.Suphanburilocal.go.th และให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายนิมิต วันไชยธนวงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๓๕๕๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๒ โทรสารต่อ ๑๗

059

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง
 มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒
 อบต.สนามชัย อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี

ลำดับที่	กรอบอัตรากำหนดเดิม		กรอบอัตรากำหนดใหม่		เพิ่ม	ลด	ปรับ เคลื่อน	กรอบอัตรากำหนดที่ขอ	ภาระ ค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ๔๐%	เหตุผลและความจำเป็น	มติ อนุ กรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด สุพรรณบุรี
	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒	ตำแหน่ง	กำหนด ไว้ในปี ๒๕๖๒								
๑.			ตำแหน่ง คณงานทั่วไป สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรာ	๒๕๖๒	๑	-	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่งคณงานทั่วไป สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา		เพื่อช่วยปฏิบัติงานภาคสนามดูแล รักษาบริเวณอาคารสถานที่ เช่น โบราณสถานวัดสนามชัย งาน บริการทั่วไป ทางเดินที่ ติดตั้งเวที งานใช้แรงงาน ฯ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
รวมเพิ่ม/ลด/ปรับเคลื่อน												
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ก่อนการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำหนด ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)												
ภาระค่าใช้จ่ายฯ หลังการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำหนด ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)												



สำเนาฉบับ



ที่ สพ ๗๖๓๐๑/๙๐๘

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี สพ ๗๒๐๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) และรายงานการประกาศดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

งานบริหารบุคคล
สำนักงานปลัด อบต. สนามชัย
โทร. ๐๓๕-๕๓๕-๓๖๓

..... ปลัด อบต.
..... หัวหน้าส่วน
..... เจ้าหน้าที่
..... พิมพ์/ทาน

๑ ๓ ส.ค. ๒๕๖๒
๑ ๓ ส.ค. ๒๕๖๒
๑ ๓ ส.ค. ๒๕๖๒
...../...../.....

มจร

23/8/62