



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ที่ สพ ๗๖๓๐๑/๘๗๐

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) นั้น

ข้อเท็จจริง

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการพัฒนากำลังคนในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จึงเสนอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) มาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามและประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน



(นางนารีรัตน์ ทับแสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นางสาวปิยภัทร ชมภูนิษฐ์)

หัวหน้าสำนักปลัด



(นายวชิรวิชญ์ บัวมี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย



(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ไปใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการพัฒนากำลังคนในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

๐๓๕๓๓๐๑๑



องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
เลขที่รับ..... 1631
วันที่..... ๒๔ ก.ค. ๒๕๖๑
เวลา.....

ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๐๑๑

ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๗๒๐๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี โดยสามารถดูได้ทาง www.Suphanburilocal.go.th และให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ขอแสดงความนับถือ

เพื่อโปรดพิจารณา

จังหวัดสุพรรณบุรี แจ้ง มติ ก.อบต.จังหวัด

สุพรรณบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ ก.ค.๖๑

๑๖๖๖

(นายทรงพล ใจกริ่ม)

๑. อบต.เนินพระปรารภ รายงานขอความเห็นชอบ **ผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน**
ให้ปลดอบต.ปฏิบัติหน้าที่นายก อบต. กรณีให้ **ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี**

น.ส.พัชรี ไหลกุล ตำแหน่ง นวก.การเงินฯ โอน

ไปดำรงตำแหน่งนวก.การเงินฯ อบต.สนามชัย **ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี**

๒. เห็นชอบการโอน(ย้าย) นางณัฐภัสสร

สังข์ภากรณ์ ไปดำรงตำแหน่ง จพง.จัดเก็บ

รายได้ปฏิบัติงาน อบต.ดอนมะสังข์

๓. เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (สป.)

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ช่าง)

ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (สาสุข)

๔. รับทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี

งบประมาณ ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น **นายก อบต.สนามชัย**

โทร.๐-๓๕๕๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๒ โทรสารต่อ ๑๗

๒๔ ก.ค. ๒๕๖๑

รองปลัด อบต.สนามชัย

24 ก.ค. 2561

(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
๑ ก.ค. ๒๕๖๑

027

ระเบียบวาระที่ ๔.๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑. ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รายงานขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จำนวน ๑๙ แห่ง ๕๖ อัตรา

๒. ข้อเท็จจริง

คณะอนุกรรมการกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว ผลปรากฏเป็นดังนี้

๑.เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง	จำนวน ๔๓ อัตรา
๒.ไม่เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง	จำนวน ๕ อัตรา
๓.ให้กลับไปทบทวนปริมาณงาน	จำนวน ๗ อัตรา
๔.อบต.ดอนโพธิ์ทอง ขอถอนเรื่องคืน	จำนวน ๑ อัตรา

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

(๕) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่นในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเหตุผลด้านบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย

ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย และให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ข้อ ๒๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามข้อ ๒๑ หรือข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) จะมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ ๒๕ การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงานเป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในกองหรือฝ่ายหนึ่งไปกำหนดเป็นตำแหน่งในกองอื่นหรือฝ่ายอื่นโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอปรับเกลี้ยตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๐ การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่งเป็นการจัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในส่วนราชการใด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นในส่วนราชการเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่น และตำแหน่งที่กำหนดนั้นอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับเกลี้ยตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งว่าง

กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติไม่ให้ความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลยังยืนยันในความเห็นเดิม ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาและให้ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๒. ประกาศ ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาถึงการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสมสำหรับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ให้นำแนวทางและแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

๓. ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

- | | | |
|---|--|------------------|
| ๑. นายเกรียง เทพสุธา | ประธานอนุกรรมการ | |
| ๒. นายธนเดช ก้อนทองคำ | นายก อบต.บ้านกุ่ม | อนุกรรมการ |
| ๓. นายประเสริฐ ธีัญญเจริญ | ประธานสภา อบต.หนองสะเดา | อนุกรรมการ |
| ๔. ว่าที่ ร.ต.ธีระพงษ์ มรคานันท์ ปลัด อบต.ไผ่ขวาง | | อนุกรรมการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี | | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ | | เลขานุการ |
| ๗. นายจตุพร มาท่น | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ตรวจสอบให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้เกิดความรอบคอบให้มีความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานะทางการคลังและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๔. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะอนุกรรมการกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว ผลปรากฏเป็นดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|----------------|
| ๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง | จำนวน ๔๓ อัตรา |
| ๒. ไม่เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. ให้กลับไปทบทวนปริมาณงาน | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๔. อบต.ดอนโพธิ์ทอง ขอถอนเรื่องคืน | จำนวน ๑ อัตรา |

มติที่ประชุม

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

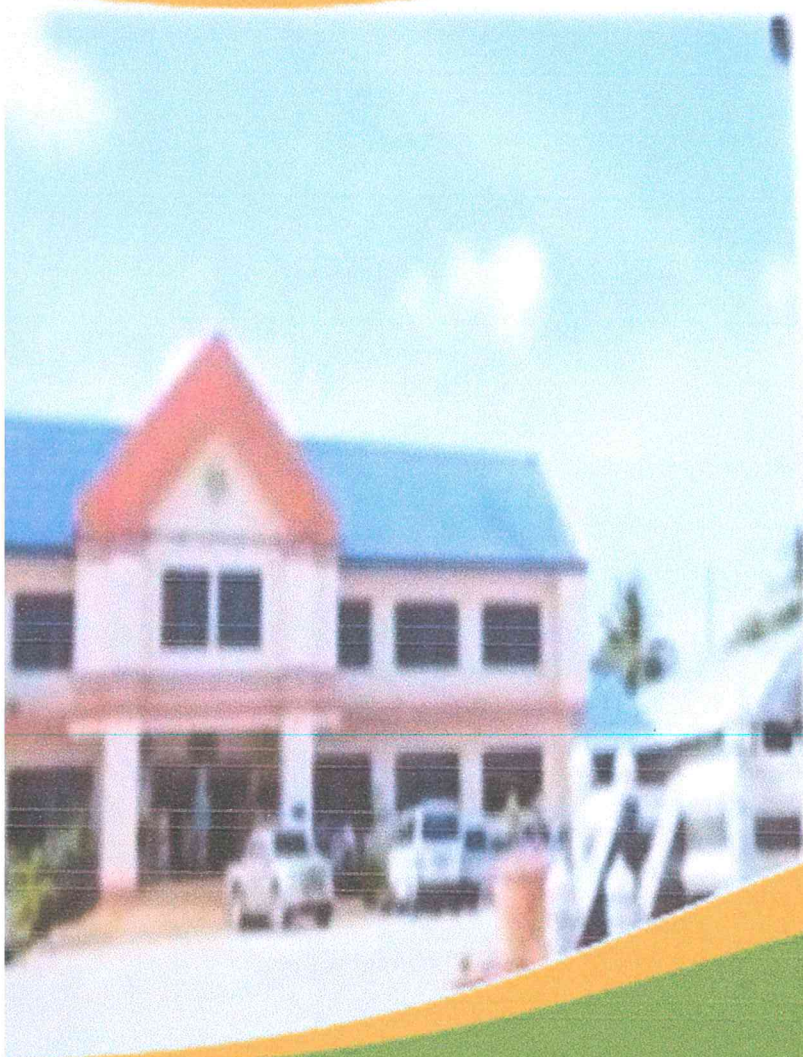
- | | |
|-----------------------------------|----------------|
| ๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง | จำนวน ๔๓ อัตรา |
| ๒. ไม่เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. ให้กลับไปทบทวนปริมาณงาน | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๔. อบต.ดอนโพธิ์ทอง ขอถอนเรื่องคืน | จำนวน ๑ อัตรา |

รายละเอียดตามเอกสารแนบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุ การแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

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

ภาคผนวก

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



๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสนามชัยและจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ให้สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นๆ



กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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 ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลสนามชัย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ



ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

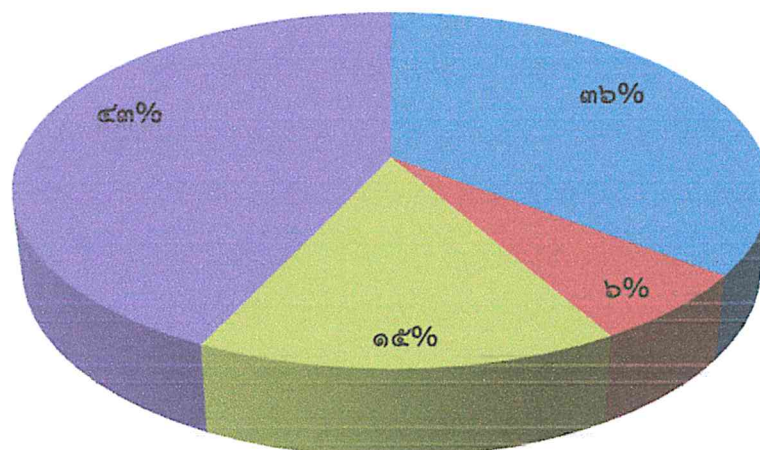
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร อบต.สนามชัย

■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานครู ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ ■ พนักงานจ้างทั่วไป





๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนามชัย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา 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 และขนส่งผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))

๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

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

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗. 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 ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๔ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗๙ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่ต้องดำเนินการ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักปลัด - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว - งานบริหารงานบุคคล	๑. สำนักปลัด - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว - งานบริหารงานบุคคล	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาเศรษฐกิจ การลดต้นทุนพัฒนาและ เพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ข้อ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ข้อ ๒ ส่งเสริม พัฒนาระบบการเกษตร และ สนับสนุนการลดต้นทุนการผลิตทางด้าน การเกษตร <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล ข้อ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว ข้อ ๒ สร้างและพัฒนาปรับปรุง สิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ ข้อ ๓ ส่งเสริมสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้ง ด้านเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ข้อ ๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		ข้อ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อ ห่างไกลยาเสพติดและส่งเสริม สนับสนุนการ ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ข้อ ๔ พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ ข้อ ๕ ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต ข้อ ๖ พัฒนาเครือข่ายต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาคาความยากจน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน ข้อ ๑ พัฒนาการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มี ความโปร่งใส และบุคลากรมีคุณภาพ ข้อ ๒ พัฒนาระบบข้อมูลการเผยแพร่และบริการ ข้อมูลข่าวสารเพื่อการตรวจสอบภาคประชาชน ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชน ข้อ ๔ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเทิดทูนสถาบันของชาติ
๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ - งานธุรการ	๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ - งานธุรการ	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน ข้อ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชน



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 พัฒนาคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขา ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ข้อ ๕ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มี ความสมดุล <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้าน สาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของ ประชาชน



โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	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 ครุภัณฑ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรทาง การศึกษา ข้อ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา ข้อ ๑ ส่งเสริม พัฒนางานและบริการด้าน สาธารณสุข ข้อ ๒ ส่งเสริมพัฒนากีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของ ประชาชน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

- 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 และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน



แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

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



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



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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



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

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย 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	๓	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม 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	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๘. คนสวน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. 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. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	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 การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	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) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนมชัย 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 การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือ ครอบคลุมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล	๒๕	๔,๔๑๕,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔๒	๑๖,๕๙๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี	๒๘	๓,๖๑๓,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขและการกีฬา	๑๕	๑,๖๗๗,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๕๕	๗,๓๘๖,๓๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน	๑๑๖	๑๔,๓๑๒,๐๐๐
รวม	๒๘๘	๔๘,๒๘๑,๓๐๐



มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๗๘ โครงการ ดังนี้

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



สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

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

$$\begin{aligned}\text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\ &= \frac{๗๘ \times ๑๐๐}{๒๘๘} \\ &= ๒๗.๐๘\end{aligned}$$



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

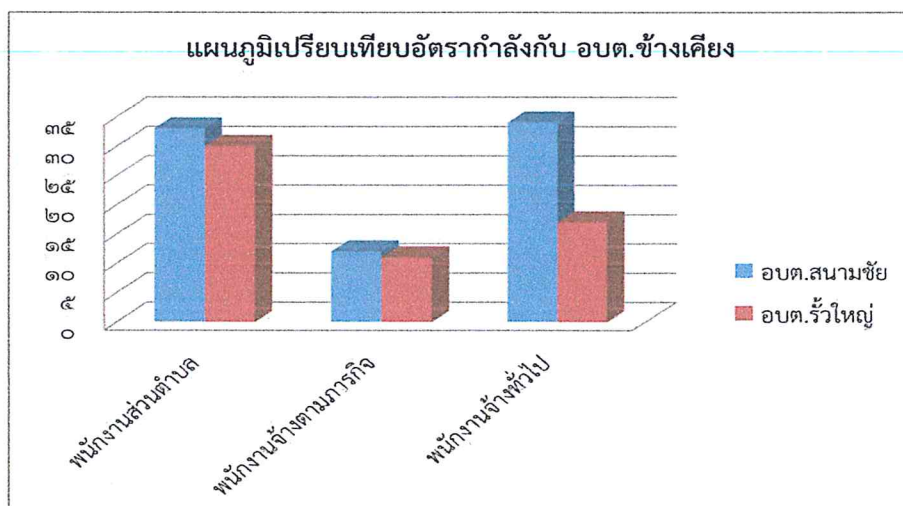
งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	หมายเหตุ
๑. งานป้องกันควบคุมโรค	๑๐	
๒. งานอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕	
๓. งานรักษาความสะอาด	๕,๐๐๐	

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	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	=	=	=	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๓๑	๓๔	๓๔	๓๔	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐	๖๗๙,๕๕๐				
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๘๐	๔๕๔,๙๖๐	๔๕๔,๙๖๐				
๓	สำนักงานปลัด (๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๙๖๐	๓๘๑,๓๖๐	๓๘๑,๓๖๐				
๔	หน่วยช่วยบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๓๓,๖๔๐	๓๓๓,๖๔๐				
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๖,๗๖๐	๒๙๒,๗๖๐	๒๙๒,๗๖๐				
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๖,๐๘๐	๒๙๖,๐๘๐				
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๗๖,๘๔๐	๒๙๒,๘๔๐	๒๙๒,๘๔๐				
๘	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๖,๐๘๐	๒๙๖,๐๘๐				
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐				
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐				
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๒๐	๘,๑๒๐	๘,๑๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๔๖,๔๐๐	๒๔๖,๔๐๐				
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๒๖๔,๒๘๐	๒๘๐,๒๘๐	๒๘๐,๒๘๐				
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๒๘,๕๖๐	๒๔๔,๕๖๐	๒๔๔,๕๖๐				
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๘๘,๖๔๐	๒๐๓,๕๖๐	๒๐๓,๕๖๐				
๑๕	พนักงานช่างเทคนิค																				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๓๗,๖๔๐				
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเดิม			
	พนักงานช่างทั่วไป																				
๑๘	ยาม		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐				
๑๙	คนงานทั่วไป		๓	๓	๙๒๔,๐๐๐	๔	๔	๔	๑	-	-	-	-	-	๙๓๒,๐๐๐	๙๓๒,๐๐๐	๙๓๒,๐๐๐				
๒๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๒๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม			
	กองคลัง (๑๔)																				
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๗,๖๔๐	๔๖๓,๖๔๐	๔๖๓,๖๔๐				
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๕๒,๓๒๐	๓๕๒,๓๒๐				
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๙,๓๒๐	๓๐๕,๓๔๐	๓๒๑,๓๔๐	๓๒๑,๓๔๐				
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๙,๓๒๐	๓๐๕,๓๔๐	๓๒๑,๓๔๐	๓๒๑,๓๔๐	ว่างเดิม			
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๐๐	๗,๘๐๐	๑๙๒,๘๐๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๐๘,๘๐๐				
	พนักงานช่างเทคนิค																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐				

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าจ้างรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๔๘,๒๘๐	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๑	คนงานทั่วไป		๓	๓	๒๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๓๒	กองช่าง (๑๕)														
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๐๘๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๑,๔๐๐	๔๕๘,๗๒๐	๔๖๕,๑๖๐	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๐๐,๖๐๐	๑	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๔๐๐	๓๑๑,๘๘๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๓,๕๒๐	
๓๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๕,๔๔๐	๑	๑	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๗๑,๒๘๐	๒๗๖,๖๘๐	
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๐	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	คนงานทั่วไป		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๒	คนสวน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๓	พนักงานขับรถ														
๔๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๒)														
๔๕	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๖๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๖	หน.ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๔๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๒๗,๑๖๐	๔๓๓,๖๐๐	
๔๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./พ.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๕๐	คนงานประจำรถขยะ		๘	๗	๘๖๔,๐๐๐	๘	๘	-	-	-	-	๘๖๒,๐๐๐	๘๖๒,๐๐๐	๘๖๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๕๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)														
๕๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๖๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๔	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๖๘๐	๓๖๐,๓๒๐	๓๖๗,๑๖๐	๓๗๓,๘๐๐	
๕๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๐๖,๔๐๐	๓๑๓,๒๐๐	
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๗	คนงานทั่วไป		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สนมชัย														
๕๙	ครู	คศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนตัว) (๑๑,๔๓๐-๙,๔๐๐)	๑		๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนโพ	๑		๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๒	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนตัว) (อบต.จ่ายส่วนตัว)	๒		๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบรรพตพรหมเสนาวิทยา ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อบต.จ่ายส่วนตัว)	๑		๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม	-	๗๖	๖๒	๑๓,๒๓๘,๗๖๐	๗๙	๗๙	๗๙	-	-	-	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%											๓๗๗,๔๐๐	๓๗๗,๔๐๐	๓๗๗,๔๐๐	๑๔,๓๐๐,๐๔๐	๑๔,๖๔๓,๖๔๐	๑๔,๖๔๓,๖๔๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๒,๗๙๘,๔๔๔	๒,๙๖๐,๐๐๘	๒,๙๖๐,๐๐๘	
(๗)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๑๖,๗๐๗,๑๖๘	๑๗,๖๒๐,๐๔๘	๑๗,๖๒๐,๐๔๘	
															๓๐,๗๙๔	๓๐,๐๗๗	๒๙,๔๔๑	

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๑,๗๕๗,๕๐๐ บาท = (๕๑,๗๕๗,๕๐๐ x ๕%) + ๕๑,๗๕๗,๕๐๐ = ๕๔,๓๔๕,๓๗๕ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๔,๓๔๕,๓๗๕ บาท = (๕๔,๓๔๕,๓๗๕ x ๕%) + ๕๔,๓๔๕,๓๗๕ = ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ บาท

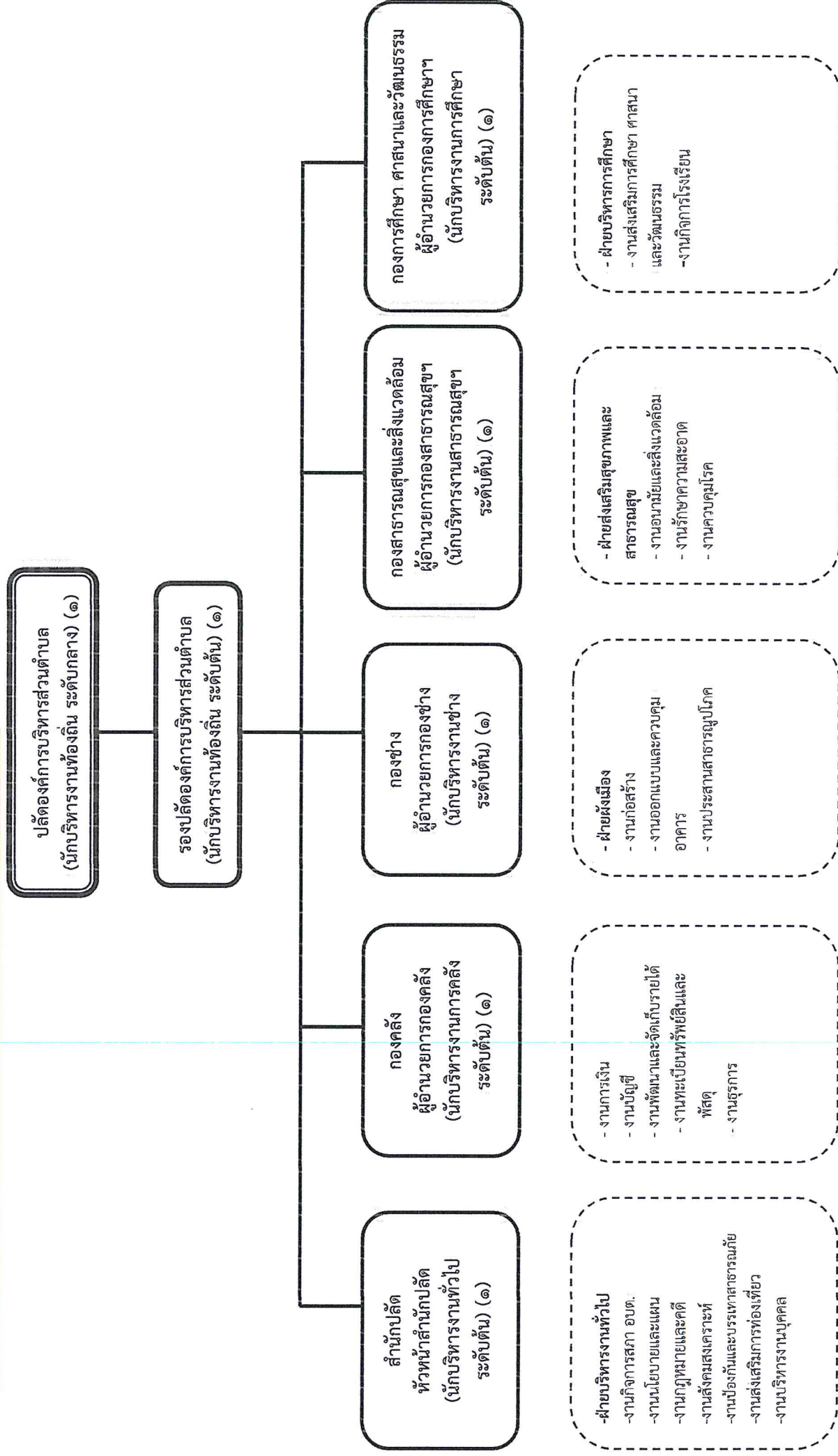
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ บาท = (๕๗,๐๖๒,๖๔๔ x ๕%) + ๕๗,๐๖๒,๖๔๔ = ๕๙,๙๕๕,๗๗๖ บาท

: ข้าราชการลาป่วย ลูกจ้างประจำลาป่วย รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณหมุนเวียนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕



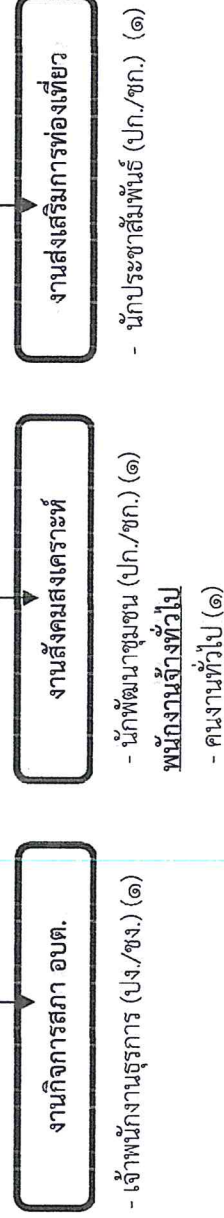
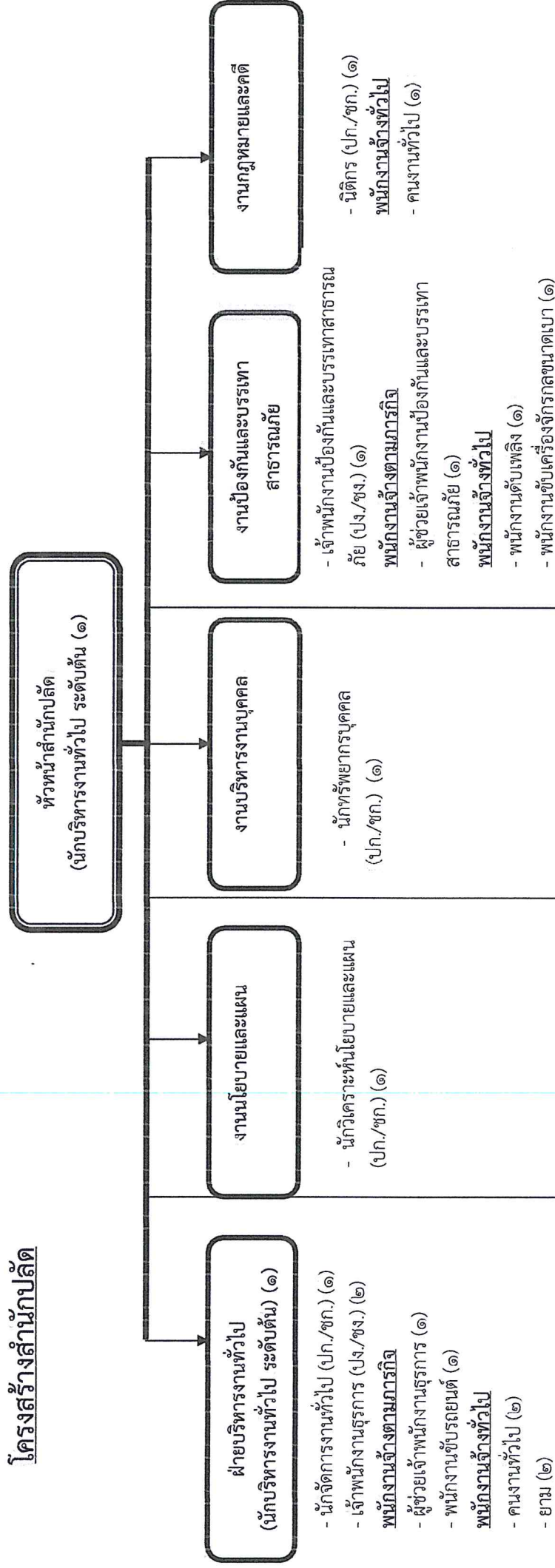
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

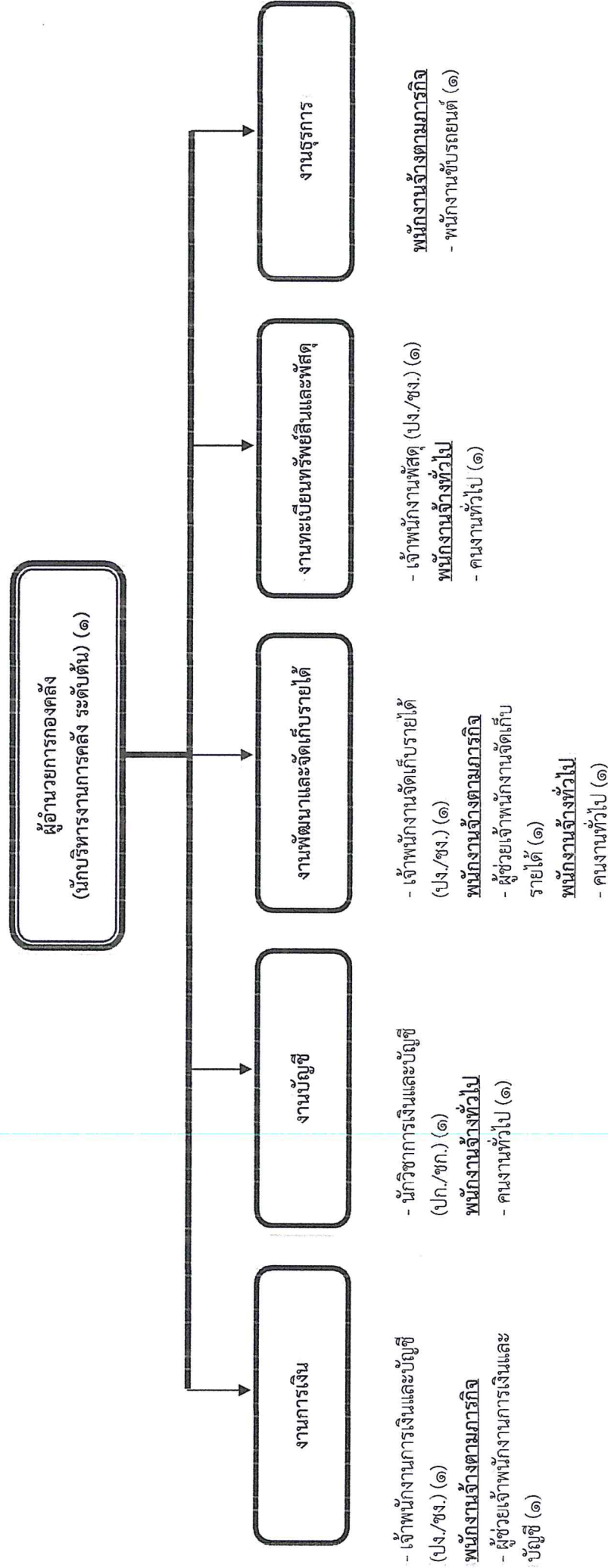
โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ป.ก./ชก.	ป.ง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถาวร)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๒	๔	-	๓	๘



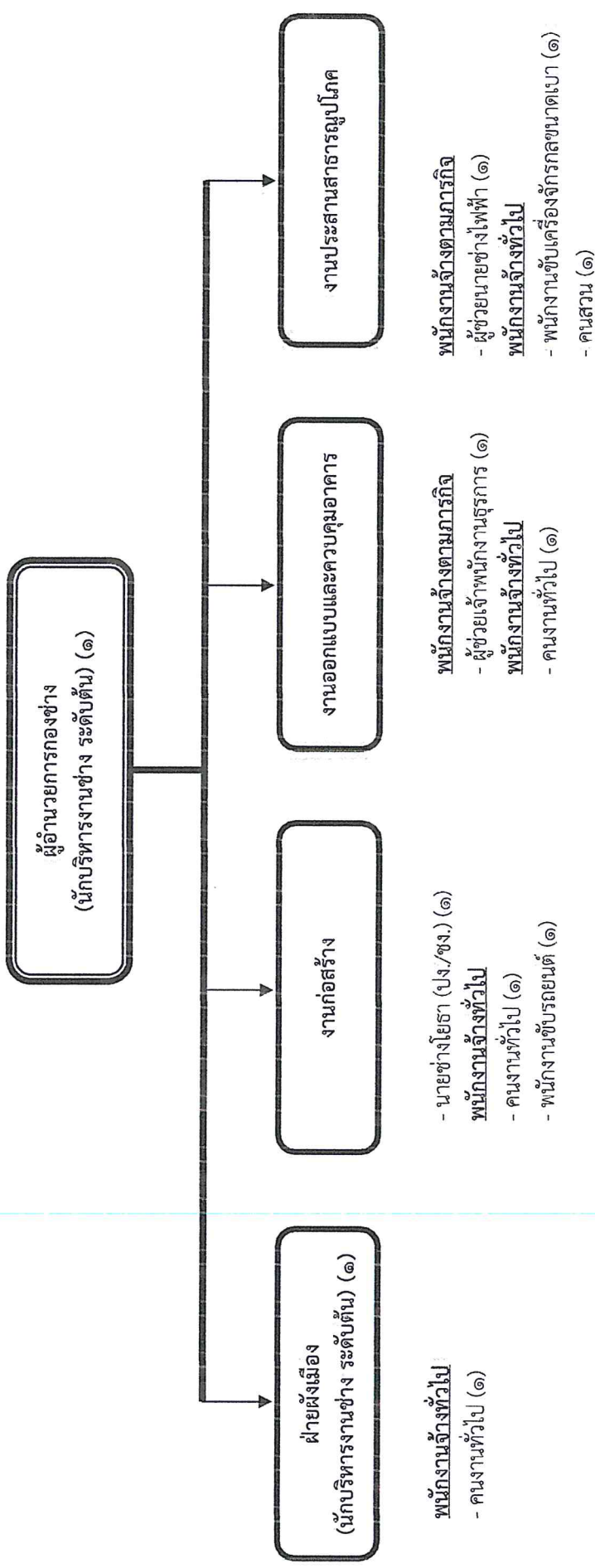
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ป.ก./ช.ก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ(ถาวร)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๓	-	๓	๓



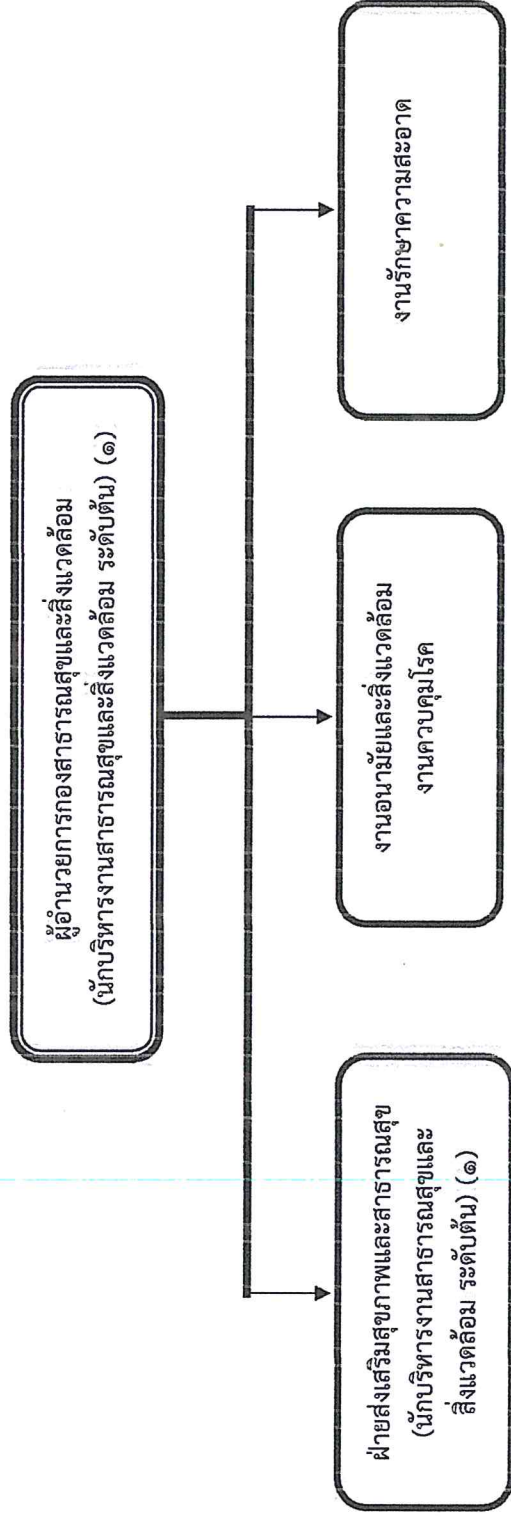
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปจ./ชก.	ปจ./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถาวร)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑	-	๒	๖



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

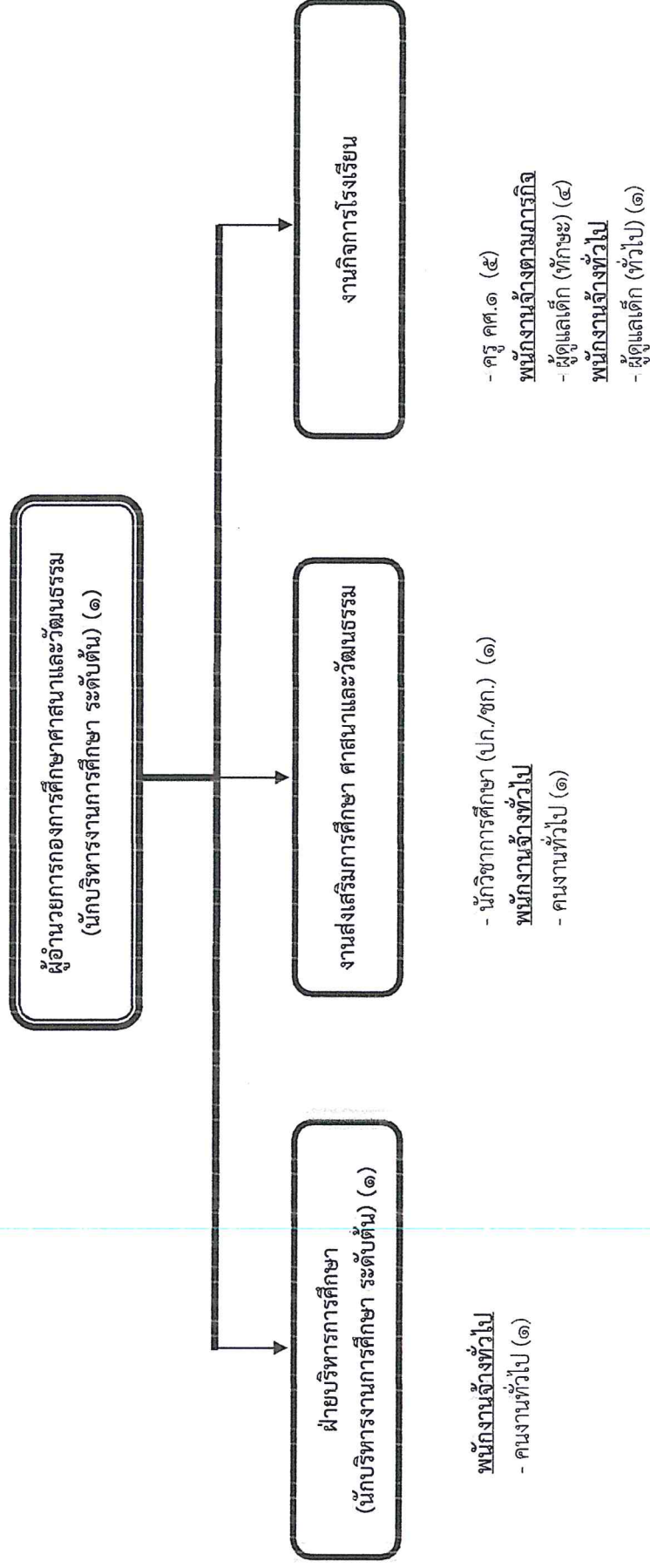


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-	-	-	๑๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-	๕	-	-	๔	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายจรัสวัจน์ บั้ม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๔,๕๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒	นางสัณยัญญ์ ธนโคไชพล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๖๔๐
สำนักปลัด														
๓	น.ส.ปิยภัทร ชมภูนิษฐ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๔	(ว่าง) ๑-ค.ค.-๖๐	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๖,๑๒๐
๕	(ว่าง) ๑-ค.ค.-๖๐	-	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๖	นางนารินทร์ ทับแสง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๗	นางอภิภา แก้วจิตชาวล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๘	น.ส.ณัฏฐมน สุทธิ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักิกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักิกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๙	น.ส.ณภัทรวลีณ เจริญธำรงสุ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีฯ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐ (๑๘,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๑๐	นายโณภินท์ ภูมิบุญ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๑	นายรุ่ง ไร่สร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๑๒	นายมาโนชญ์ วงศ์ทับแก้ว	ปวส. บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๓	(ว่าง) ๑-ค.ค.-๖๑	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๑๔	นายรุ่ง ทาวห้วยหมาก	ปวส. เทคนิคยานยนต์	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๕	นางอมร แสนมาตย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐
๑๖	นายเจตทัคต์ ราชประดิษฐ์	ปวท. ช่างอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๑๗	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๕,๗๖๐	-	-	๑๒๕,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
											ค่ากลางเงินเดือน			ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๘	นายประยูร เทพประสิทธิ์	ประถมศึกษา ๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีประเวศ	ปวช.	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางนพพร อุปการะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายปัญญาพล วงษ์ขวัญเมือง	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายเสกสรรค์ เหมอมวงธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายธนาภัทร สุดโต	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
กองคลัง														
๒๖	น.ส.อรรษา โพชนันต์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ห้างถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ห้างถิ่น	ต้น	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๔๒๘,๕๖๐
๒๗	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๗๖๐
๒๘	น.ส.ปิยาพร สีนางสูก	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๘๗,๙๐๐ (๒๓,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๒๙	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ขง.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ขง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๓,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๐	นางกรณิศ มีสุข	ปวช. พาณิชยกรรม	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๑	นายศิริวรรณ พรวงปนา	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐
๓๒	นางศิริพร คงสว่าง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐
๓๓	นายจักรพันธ์ จันทบัว	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๔	น.ส.มนต์ ศรจันทร์	ปวช./พาณิชย์การ	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	น.ส.จิรพร อินจันทร์	ปวช./พาณิชย์การ	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	น.ส.กัญญรัตน์ โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง														
๓๗	นายโศภณ อัมพันทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ห้างถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ห้างถิ่น	ต้น	๓๗,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๑๘,๐๘๐
๓๘	นายอุดม งามัน	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ห้างถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ห้างถิ่น	ต้น	๒๘,๖๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๐,๖๐๐
๓๙	นายธีระเดช ฤาโยธาม	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๕๘,๔๔๐ (๒,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๐	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๑	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑๗,๘๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๑๑๗,๘๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๒	นายอนุ ศิลป'	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นางมินตรา ติลราช	ปวส./การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายกันพล พลายงค์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายพีระพันธ์ เนตรอนงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายมงคล สุขพันธ์	ปริญญาตรี การจัดการ	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม														

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)					เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๔๘	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๙	นายสมชาย อภิรม	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๕,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๐๓,๔๐๐
๕๐	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๑	นายมานัส ใจสุทธิ	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายภูวดล นาคหิน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายสุชาติ พุ่มมัน	ประถมศึกษา ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายมงคล คนทน	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายจินดา พุ่มพวง	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายนิรุติ ดวงจันทร์	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายวีระ กลิ่นเอี่ยม	ประถมศึกษา ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	(ว่าง)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายวิฑูรดา เอมขันธ์	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายแสน เขื่อนทองวงษ์	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายโรจน์ศักดิ์ รักษ์พลเสน	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	(ว่าง)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	น.ส.วรรณิภา นามแสง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	น.ส.สายทอง กล่อมจิตร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๖๕	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๖๖	น.ส.ศุภา อึ้งเจริญ	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๕,๗๖๐
๖๗	น.ส.ศศิทิพย์ สงพรัตน์	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖๘	น.ส.พรทิพย์ เกตุมี	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๗๒-๒-๐๐๕๔	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๗๒-๒-๐๐๕๔	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๔๐ กรมจัดสรร
๖๙	น.ส.มยุรา แก้วปาน	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๗๒-๒-๐๐๖๐	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๗๒-๒-๐๐๖๐	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๐	น.ส.สุวิธรา ศรีเพียงจันทร์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๗๒-๒-๐๐๒๗	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๗๒-๒-๐๐๒๗	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๑	น.ส.ปัทมา จิรวาณิชกุล	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๗๒-๒-๐๐๒๘	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๗๒-๒-๐๐๒๘	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๒	น.ส.ศรดา บุญยสิทธิ์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๗๒-๒-๐๐๕๑	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๗๒-๒-๐๐๕๑	ครู	ครู ศศ.๑	ศศ.๑	๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๙๒๐ กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗๓	น.ส.ดุจดาว คยรัตน์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๔	น.ส.สมิตา อุทัย	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐ กรมจัดสรร
๗๕	นางจินดา จันทร์โอ	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
๗๖	นางสาวทิพวรรณ พันธะวงษ์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป														
๗๗	น.ส.สิริเมย์ ปันยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กรมจัดสรร
๗๘	น.ส.ทองเนื้อ ไตรสิงห์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	น.ส.ประไพพรรณ รอดสถิตย์	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

๒. ยึดประชากรเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง 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



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ที่ ๒๘๑/ ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และหนังสือสำนักงานสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นเลขานุการ |

ให้กรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคน โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ของแต่ละคน

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

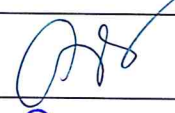
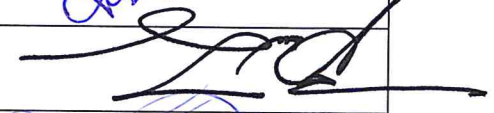
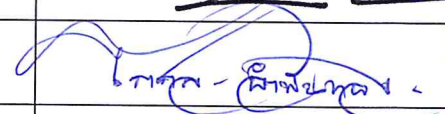
สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายปิยพัฒน์ เจริญสุข	ประธานกรรมการ	
๒	นางสัณณูลักษณ์ ธนเดโชพล	กรรมการ	
๓	นางสาวปิยภัทร ชมภูนิษฐ์	กรรมการ	
๔	นางสาวอัจฉรา ไพชนต์	กรรมการ	
๕	นายโกศล อำพันทอง	กรรมการ	
๖	นางสาวศากุน ยิ่งเจริญ	กรรมการ	
๗	นายสมชาย อารีชม	กรรมการ	
๘	นางนาริรัตน์ ทับแสง	เลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ผู้เข้าประชุม

๑. นายปิยพัฒน์ เจริญสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
๒. นางสาวณัฐลักษณ์ ธนเดโชพล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
๓. นางสาวอัจฉรา ไชยยนต์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. นางสาวปิยภัทร ชมพุนิตย	หัวหน้าสำนักปลัด
๕. นายโกศล อำพันทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๖. นายสมชาย อารีชม	รท.ผอ.กองสาธารณสุขฯ
๗. นางสาวศากุน ยิ่งเจริญ	รท.ผอ.กองการศึกษาฯ
๘. นางนาริรัตน์ ทับแสง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีคำสั่งที่ ๒๘๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรีต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอกำหนดตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ราย (นาทีก) (๓)	ปริมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐
๑	รายงานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น	๑๕	๒๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๐.๔๕
๒	งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ	๑๕	๒๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๐.๔๕
๓	งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน	๑๐	๓๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๔	งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่น	๓๐	๒๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๕	งานให้คำแนะนำ ปรีกษา ติดตามและประเมินผลของกลุ่มอาชีพ	๖๐	๑๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๖	งานส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่ในท้องถิ่นสืบไป	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๗	งานส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการในท้องถิ่น	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๘	งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติในท้องถิ่น	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๙	งานส่งเสริมด้านกีฬาชุมชนและกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่น	๓๐๐	๒๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๑๐	งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๑๑	งานสงเคราะห์ผู้พิการ	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๒	งานสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๑๓	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวม					๔.๓๙

ผู้อำนวยการกองคลัง

ขอกำหนดตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ราย (นาท) (๓)	ปริมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) <u> </u> ๑,๓๘๐x๖๐
๑	ปฏิบัติงานพัสดุการจัดหา จัดซื้อ การ เบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชี ทะเบียน พัสดุ	๑,๘๐๐	๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๔.๓๕
รวม					๔.๓๕

๒. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ราย (นาท) (๓)	ปริมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) <u> </u> ๑,๓๘๐x๖๐
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและ ปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑,๘๐๐	๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๔.๓๕
รวม					๔.๓๕

ผู้อำนวยการกองช่าง

ขอกำหนดตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความ สะอาดรถยนต์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ ของรถยนต์ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย พร้อมที่ใช้ปฏิบัติราชการได้ตลอดเวลา แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการ ใช้รถยนต์ ดำเนินการจัดทำรายงาน การใช้รถยนต์ในการไปราชการไว้เป็น หลักฐาน จัดทำบันทึกเสนอ ข้อบกพร่องของรถยนต์ ที่จำเป็น จะต้องซื้อหรือจ้างเหมาเพื่อปรับปรุง ซ่อมแซม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๙๐๐	๑๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑.๐๙
รวม					๑.๐๙

รท.ผอ.กองสาธารณสุขฯ

ขอกำหนดตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง คนงานประจํารถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	ปฏิบัติงานในหน้าที่จัดเก็บขยะมูลฝอย ตามอาคารบ้านเรือน และที่รองรับ ขยะมูลฝอย นำขยะมูลฝอยไปทำลาย ยังที่ทำลาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๕	๑๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	๙.๐๖
รวม					๙.๐๖

เลขานุการ

ขอเสนอบัญชีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม ม.๓๕ฯ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อ
คณะกรรมการ (ตามเอกสารแนบท้าย)
สรุปประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ตามปีงบประมาณ ดังนี้

๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
๓๑.๙๐	๓๑.๑๗	๓๐.๕๖	

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการมีข้อเสนอ หรือสอบถามอะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอ
มติที่ประชุมในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามที่เสนอหรือไม่

ที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ

ให้เลขานุการ ดำเนินการตามที่เสนอ และจัดทำเอกสารเสนอต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ให้ความเห็นชอบต่อไป
ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วม
ประชุมครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอปิดประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

เรื่อง อื่นๆ
มีคณะกรรมการท่านใดมีเรื่องอะไรอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ


(นางนารีรัตน์ ทับแสง)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

เลขานุการ

ลงชื่อ


(นายปิยพัฒน์ เจริญสุข)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง