



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
อำเภออุ้มทอน จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบสรุปรูปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอ อุ้มทอง จังหวัด สุพรรณบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ลำดับ ที่	สำนัก/กอง	จำนวนพนักงาน (คน)						
		พนักงานส่วนท้องถิ่น		พนักงานครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ประเภทบริหาร ท้องถิ่น/ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ประเภทวิชาการ/ ประเภททั่วไป	ครูผู้ช่วย/ ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู			
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	๓	๙	-	-	--	๖	๖
๓	กองคลัง	๑	๗	-	-	-	๔	๒
๔	กองช่าง	๑	๓	-	-	-	๒	๘
๕	กองสาธารณสุข	๑	๒	-	-	-	๑	๕
๖	กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	๗	๗
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	-	-
รวม		๙	๒๓	๑	๑	-	๒๐	๒๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	สำนัก/กอง	จำนวนพนักงาน (คน)						
		พนักงานส่วนท้องถิ่น		พนักงานครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ประเภทบริหาร ท้องถิ่น/ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ประเภทวิชาการ/ ประเภททั่วไป	ครูผู้ช่วย/ ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู			
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	๓	๙	-	-	--	๖	๖
๓	กองคลัง	๑	๗	-	-	-	๔	๒
๔	กองช่าง	๑	๓	-	-	-	๒	๘
๕	กองสาธารณสุข	๑	๒	-	-	-	๑	๕
๖	กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	๗	๗
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	-	-
รวม		๙ /	๒๓ /	๑	๑	-	๒๐	๒๘

(/) คงเดิม () ขอยุบเลิก อัตรากำลัง

สรุปกรอบอัตรากำลัง

- | | | |
|------------------------------|---------------------|-------------------|
| ๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น | จำนวน ๒ อัตรากำลัง | ว่าง - อัตรากำลัง |
| ๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | จำนวน ๗ อัตรากำลัง | ว่าง ๒ อัตรากำลัง |
| ๓. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๑๗ อัตรากำลัง | ว่าง ๒ อัตรากำลัง |
| ๔. ประเภททั่วไป | จำนวน ๖ อัตรากำลัง | ว่าง ๑ อัตรากำลัง |
| ๕. ครูผู้ช่วย/ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | ว่าง ๑ อัตรากำลัง |
| ๖. ครู | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | ว่าง - อัตรากำลัง |

ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๘.๒๙ ปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๗.๗๕ ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๗.๒๐

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความจริง

(นางทรงรัตน์ หิรัญอุทก)

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓

(นายพิระศักดิ์ มาตรศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

เห็นชอบเมื่อ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

31
2
33
28

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อให้เป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดอัตรากำลัง และเป็นการรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ โดยมีโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้าง เพื่อป้องกันปัญหางานล้นคน หรือคนล้นงาน และยังใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร

ดังนั้น สำนักปลัด จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการควบคุมและบริหารอัตรากำลังคนของส่วนราชการต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
กรกฎาคม ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้สำหรับเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยตามระยะเวลาที่กำหนดให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพีระศักดิ์ มาตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์	๒
ส่วนที่ ๓ แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
ส่วนที่ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
- การวิเคราะห์ SWOT	๙
ส่วนที่ ๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
ส่วนที่ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๑๓
และกรอบอัตรากำลัง	
ส่วนที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
- โครงสร้าง	๑๔
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๕
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑๖
- ตารางวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐
ส่วนที่ ๙ ภาระค่าใช้จ่าย	๒๓
ส่วนที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๖
ส่วนที่ ๑๑ บัญชีจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
ส่วนที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๙
ส่วนที่ ๑๓ ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๕ และประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ที่ ๓๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทำการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท



ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารงานทั่วไปส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จจะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรกรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง และกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ลักษณะและสภาพทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ตั้งอยู่ในอำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลพลับพลาไชยตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกู่ทอง ไปทางทิศเหนือประมาณ ๑๖ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดยถนนสายสระกระโจม-กู่ทอง และถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๓ โดยที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๒ หมู่ที่ ๑๔ ตำบลพลับพลาไชย มีพื้นที่ในการปกครองดูแลประมาณ ๘๕,๐๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๑๓๖.๐ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลบ้านไช้
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลสระแก้ว
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลเลาขวัญ
ทิศใต้	ติดกับตำบลดอนคา

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๒.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาอุบัติเหตุจากการจราจร
- ปัญหาผิวจราจรชำรุด
- ปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของประชาชน

๔.๒.๒ ปัญหาการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ปัญหายาเสพติด

๔.๒.๓ ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบ

- ปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรมและความปลอดภัย

๔.๒.๔ ปัญหาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ปัญหาด้านสถานที่ท่องเที่ยวยังไม่ค่อยเป็นที่นิยมของกลุ่มนักท่องเที่ยว
- ปัญหาการส่งเสริมการท่องเที่ยวมีน้อย
- ปัญหาการว่างงาน

๔.๒.๕ ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการจัดการมูลฝอย
- ปัญหาภัยแล้ง น้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรกรรม

- ปัญหาฝุ่นละอองจากโรงงานอุตสาหกรรม

๔.๒.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาบุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน/เด็กเล็กที่เพิ่ม

มากขึ้นในทุก ๆ ปี

๔.๒.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาด้านการป้องกันโรคไข้เลือดออก หรือโรคติดต่อ

๔.๒.๘ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการติดตามประเมินผลของ

หน่วยงาน

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๔.๓.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการให้ก่อสร้างรั้วรอบบริเวณสระน้ำในศูนย์บริการสาธารณสุขเฉลิมพระเกียรติ

หมู่ที่ ๑๔ ตำบลพลับพลาไชย

- ต้องการให้มีการเดินท่อเมนประปา และเจาะบ่อน้ำบาดาล เพื่อผลิตน้ำประปา

ให้กับประชาชน

- ต้องการให้มีการสร้างถนน คสล. ในทุกสาย

๔.๓.๒ ความต้องการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก และเยาวชน

- ต้องการให้มีการส่งเสริมในการพัฒนาอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง

๔.๓.๓ ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบ

- ต้องการให้การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลต่าง ๆ

- ต้องการให้มีการซ่อมแซมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๓.๔ ความต้องการพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม

และการท่องเที่ยว

- ต้องการให้มีการส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร

- ต้องการให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

๔.๓.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

- ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำนาคมน้ำใต้ดิน เพื่อป้องกันปัญหาน้ำแล้ง

๔.๓.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ต้องการให้สนับสนุนอาหารกลางวันโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลพลับพลาไชย

จำนวน ๕ โรงเรียน

- โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อความสามัคคีในตำบลพลับพลาไชย
- โครงการจัดงานวันเด็ก เพื่อให้เด็กในพื้นที่ตำบลพลับพลาไชยได้มาร่วม

กิจกรรม

๔.๓.๗ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ต้องการให้มีหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- ต้องการให้มีการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๓.๘ ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ต้องการให้มีการพัฒนางานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) จัดการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))

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

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การสรุปสถานการณ์การพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส ศักยภาพ และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ซึ่งทั้งหมดจะเป็นการประเมินและสรุปสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยที่จะเป็นประโยชน์ ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต โดยทั้งหมดจะใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นตัวแบบในการวิเคราะห์อันได้แก่ การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย) คือ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอก (ภายนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย) คือ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ปัจจัยภายใน

ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง Strength

๑. ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา

๒. มีการพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยการนำเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปรับใช้ในการบริหาร

๔. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน

จุดอ่อน Weak

๑. ประชาชนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท สิทธิและหน้าที่ของตนเองเพียงพอ และยังไม่มีความตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการพัฒนาท้องถิ่นมากนัก

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง Strength

๑. มีคณะศึกษาดูงานเดินทางมาศึกษาดูงานอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดการสร้างรายได้ขึ้นภายในชุมชน เนื่องจากทางองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ได้ให้ชาวบ้านในตำบลนำสินค้าพื้นบ้านเข้ามาจำหน่ายให้กับคณะศึกษาดูงานในช่วงเวลาที่มีคณะศึกษาดูงานเดินทางมา

๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบล จึงทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาอยู่เป็นประจำ

๓. มีการคมนาคมที่สะดวกสบาย

จุดอ่อน Weak

๑. สถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลยังไม่ค่อยเป็นที่นิยม และบางสถานที่ขาดการปรับปรุง จึงทำให้มีนักท่องเที่ยวมาใช้บริการไม่มาก

๒. ขาดการสร้างจุดเด่นและเรื่องราว Story เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวในตำบลพลับพลาไชย

ด้านสังคม/การศึกษา

จุดแข็ง Strength

๑. มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในศักยภาพ จึงทำให้มีจำนวนเด็กนักเรียนที่เข้ามาเรียนเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง

๒. มีกล้องวงจรปิดในทุกสี่แยกในเขตพื้นที่ตำบลพลับพลาไชย

๓. มีการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

๔. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

๕. มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดของตนเอง

จุดอ่อน Weak

๑. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากประชาชนยังไม่ปฏิบัติตามสัญญาณไฟจราจร

๒. บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี

ด้านการบริหารงานบุคคล

จุดแข็ง Strength

๑. บุคลากรสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ และสามารถทำงานแทนกันได้
๒. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความพร้อมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๔. มีการแบ่งโครงสร้างและการแบ่งงานที่ชัดเจน
๕. มีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรทำให้สามารถวางแผนด้านบุคลากรได้เหมาะสม
๗. บุคลากรมีความรู้ความสามารถหลากหลาย ทำให้มีโอกาสเลือกเส้นทาง

ความหน้าในสายอาชีพ

จุดอ่อน Weak

๑. กำลังคนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองยังไม่ครบทุกกอง

ปัจจัยภายนอก

ด้านการเมืองการบริหาร

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาล สนับสนุนให้หน่วยงานมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เช่น การใช้สื่อออนไลน์ การให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

อุปสรรค (Threat)

๑. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยบางรายยังไม่สามารถปรับตัวให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลได้

ด้านเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity)

๑. มีโรงงานเพิ่มขึ้นในพื้นที่ตำบลพลับพลาไชย ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานในอนาคต

อุปสรรค (Threat)

๑. สถานที่ท่องเที่ยวบางแห่งเป็นของเอกชน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยไม่สามารถเข้าไปร่วมปรับปรุง เพื่อดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเยี่ยมชมได้มากเท่าที่ควร

ด้านสังคม/การศึกษา

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมด้านสังคม คุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร
๒. มีกล้องวงจรปิดในทุกสี่แยกในเขตพื้นที่ตำบลพลับพลาไชย

อุปสรรค (Threat)

๑. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากประชาชนยังไม่ปฏิบัติตามสัญญาณไฟจราจร
๒. บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี

ด้านการบริหารงานบุคคล

โอกาส (Opportunity)

๑. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ครบถ้วน ได้มาตรฐาน
๒. มีบรรยากาศ และสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน
๓. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
๔. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมหรือส่งผลงานเข้าร่วมแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่พนักงาน

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีจำกัด ทำให้อัตราค่าจ้างถูกจำกัดตามไปด้วย
๒. มีงานที่รับถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ได้มีการถ่ายโอนกำลังคนและงบประมาณตามมาด้วย

บทสรุปการวิเคราะห์ SWOT

จากการวิเคราะห์ SWOT ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพลชัย ด้านการเมืองการบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม/การศึกษา และด้านบริหารงานบุคคล สามารถสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพลชัยเป็นองค์กรที่มีทั้งผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ มีปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน เป็นองค์กรชั้นนำที่เป็นต้นแบบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการพัฒนาตำบลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือนำความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีมาสู่ประชาชน โดยใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพลชัยจึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

ภารกิจรอง

ปฏิบูล

๑. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๔. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. ให้มีและบำรุงทางบก และทางน้ำ
๗. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๘. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร และสถานบริการอื่น
๙. การวางผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง
๑๐. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว
๑๑. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๒. การเพิ่มศักยภาพการบริการให้ประชาชน ชุมชน และส่งเสริมสิทธิชุมชน
๑๓. ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน

และภาคเอกชนในการพัฒนาเมือง

๑๔. การพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากร
๑๕. การจัดการให้มีความสมดุลในการใช้ การป้องกันรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๖. การจัดให้มีส่งเสริมและพัฒนาสวนสาธารณะ แหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมนันทนาการ
๑๗. ส่งเสริมการใช้มาตรการของผังเมือง เพื่อการพัฒนาและควบคุม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น ๗ ส่วนราชการ ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานบุคลากร - งานนโยบายและแผน - งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานเกษตร - งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานบุคลากร - งานนโยบายและแผน - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานเกษตร - งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงิน	๒. กองคลัง - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงิน	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานประปา	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานประปา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพลับพลาไชย โรงเรียนอนุบาลอบต.พลับพลาไชย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬา และสันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพลับพลาไชย โรงเรียนอนุบาลอบต.พลับพลาไชย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬา และสันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก (สำนักปลัด) ๔ กอง (กองคลัง กองช่าง กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น ๖ ส่วน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	อัตรากำลังทั้งหมด				อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน			
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	ครู	รวม	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	ครู	รวม
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔	๑๒	-	๒๖	๑๓	๑๑	-	๒๔
๒	กองคลัง	๘	๖	-	๑๔	๖	๔	-	๑๐
๓	กองช่าง	๔	๑๐	-	๑๔	๓	๑๐	-	๑๓
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	๖	-	๙	๑	๔	-	๕
๕	กองการศึกษาฯ	๒	๑๔	๒	๑๘	๑	๙	๑	๑๑
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑
	รวม	๓๒	๔๘	๒	๘๒	๒๕	๓๘	๑	๖๔



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปก/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชีปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
กองการศึกษาฯ (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
แม่บ้าน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุข (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุขป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างรับโอน)
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๒	๘๒	๘๒	-	-	-	

จากตารางอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย พบว่า มีอัตรากำลังรวมทั้งหมด ๘๒ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๖๔ อัตรา และตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง ๑๘ อัตรา โดยตำแหน่งว่างที่เป็นตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยได้ดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อสรรหาคัดมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งและอัตราว่าง ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑

๒. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

๔. ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ

เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๗๓๐๑-๐๐๑

๕. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพลับพลาไชย

เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑

(ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ที่ สพ ๗๑๓๐๑/๓๖๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓)



ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง ตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร



ตารางวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาย

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน/ ส่วนราชการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ			ประเภทตำแหน่งที่ ต้องรับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	แผนงานเคหะ และชุมชน/ กองช่าง	๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๒. ขยายเขตประปา	/	/	/	- ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ - คนงาน
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	แผนงานสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชน/ สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการผู้สูงอายุใส่ใจพัฒนาการ เรียนรู้ตลอดชีวิต ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเด็ก และเยาวชน ๓. โครงการพัฒนาอาชีพในชุมชนตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. โครงการพัฒนาศักยภาพสตรีตำบล พลับพลาย ๕. โครงการส่งเสริมการใช้พลังงาน ทางเลือกและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สอนพระราชดำริฯ เศรษฐกิจพอเพียง ๖. โครงการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด	/	/	/	- ทน.สป. - ทน.ฝ่ายบริหาร ทั่วไป - ทน.ฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ - คนงาน
๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบ	แผนงานรักษา ความสงบ ภายใน/ สำนักปลัด อบต., กองช่าง	๑. โครงการพลับพลายร่วมใจ สร้าง ความปลอดภัยทางถนน ๒. โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุ ทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ ๓. โครงการซ่อมแผนป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. โครงการก่อสร้างสนามเรียนรู้ความ ปลอดภัยทางถนน ๖. โครงการต่อเติมอาคารเป็นศูนย์ เรียนรู้ความปลอดภัยทางถนน ๗. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	/	/	/	- ทน.สป. - ผอ.กองช่าง - ทน.ฝ่ายบริหาร ทั่วไป - ทน.ฝ่ายอำนวยการ - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ - นักป้องกันฯ - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการวางแผนการ ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ ยกรรมและการท่องเที่ยว	แผนงาน การเกษตร/ สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการส่งเสริมการเกษตรตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. โครงการส่งเสริมการใช้พลังงาน ทางเลือกและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สอนพระราชดำริฯ เศรษฐกิจพอเพียง ๓. โครงการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. โครงการส่งเสริมการผลิตและแปรรูป สินค้าเกษตร	/	/	/	- ทน.สป. - ทน.ฝ่ายบริหาร ทั่วไป - ทน.ฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเกษตร - ผช.จพง.ธุรการ - คนงาน
		แผนงานสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชน/ สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวตำบล พลับพลาย	/	/	/	- ทน.สป. - ทน.ฝ่ายบริหารทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ปชส. - คนงาน



ตารางวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย (ต่อ)

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน/ ส่วนราชการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ			ประเภทตำแหน่งที่ ต้องรับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	แผนงาน การเกษตร/ สำนักปลัด อบต., กองช่าง	๑. โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระ ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ๒. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช กุมารี (อพ.สธ.) ๓. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ น้ำระบบธนาคารน้ำใต้ดิน	/	/	/	- หน.สป. - ผอ.กองช่าง - หน.ฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการเกษตร - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษาและ วัฒนธรรม	แผนงาน การศึกษา/ กองการศึกษา, กองช่าง	๑. โครงการโภชนาการสมวัยในศพด. ๒. โครงการก่อสร้างเสาะงโรงเรียน อนุบาลอบต.พลับพลาไชย ๓. โครงการปูพื้นกระเบื้องโรงเรียน อนุบาลฯ	/	/	/	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นายช่างโยธา - แม่บ้าน - คนครัว - คนงาน
		แผนงานการ ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ/ กองการศึกษา, สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการแข่งขันกีฬาตำบล พลับพลาไชย ๒. โครงการแข่งขันกีฬาสด.สัมพันธ์ สร้างเสริมสุขภาพ ๓. โครงการแข่งขันกีฬาเด็ก และ เยาวชนตำบลพลับพลาไชย ๔. โครงการจัดซื้อวัสดุกีฬา ๕. โครงการจัดงานรัฐพิธี และการจัด ประเพณีต่าง ๆ ในตำบลและนอกตำบล ๖. โครงการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ์ บดินทรเทพยวรางกูร ๗. โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ๘. โครงการสืบสานงานประเพณี สงกรานต์ ๙. โครงการแห่เทียนพรรษา ๑๐. โครงการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พันปีหลวง ๑๑. โครงการสืบสานงานประเพณีลอย กระทง	/	/	/	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) - คนงาน - แม่บ้าน - หน.สป. - หน.ฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ปชส. - คนงาน
๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	แผนงาน สาธารณสุข/ กองสาธารณสุข, สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการหน่วยบริการการแพทย์ ฉุกเฉิน อบต.พลับพลาไชย ๒. โครงการป้องกันและควบคุมโรคพิษ สุนัขบ้า ๓. โครงการชุมชนร่วมใจ ป้องกัน โรคติดต่อ ๔. โครงการประชุมเพื่อจัดทำหรือ ปรับปรุงข้อบัญญัติตาม พรบ.การ สาธารณสุขฯ	/	/	/	- หน.สป. - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการ สาธารณสุข - นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม - นักป้องกัน - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ



ตารางวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย (ต่อ)

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน/ ส่วนราชการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ			ประเภทตำแหน่งที่ ต้องรับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	แผนงาน สาธารณสุข/ กองสาธารณสุข, สำนักปลัด อบต., กองการศึกษา	๕. โครงการจัดการขยะผ่าน กระบวนการวิจัยชุมชนของคนตำบล พลับพลาไชย ๖. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหา โรคเอดส์ในเด็กและเยาวชน ๗. โครงการอบรมให้ความรู้การฟื้นคืนชีพ ๘. โครงการจัดโภชนาการอย่างสมวัย พัฒนาคนไทยอย่างยั่งยืน ๙. โครงการการจัดการขยะอย่างมีส่วน ร่วมของชุมชน ๑๐. โครงการการจัดการอาหาร ปลอดภัยภายในโรงเรียน ๑๑. โครงการหนุนน่วยฟันสวยยิ้มใส ใส่ ใจสุขภาพฟัน ๑๒. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย ด้วยกีฬาฟุตบอล ๑๓. โครงการป้องกันและควบคุม โรคติดต่อในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๔. โครงการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วย นมแม่	/	/	/	- นิติกร - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ปชส. - คนงาน - พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงานประจำรถขยะ - คนครัว - ผู้ช่วยครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) - แม่บ้าน
๘	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองและการ บริหาร	แผนงานบริหาร ทั่วไป/ สำนักปลัด อบต., กองคลัง	๑. โครงการพัฒนางานด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ๒. โครงการ อบต.เคลื่อนที่ ๓. โครงการส่งเสริมการสร้าง ความ ปรองดองสมานฉันท์และต่อต้านการ ทุจริตในองค์กร ๔. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ๕. โครงการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภา และผู้บริหารท้องถิ่น ๖. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๗. โครงการฝึกอบรมและดูงาน เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบล ๘. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อรับ ชำระภาษี ๙. โครงการปรับปรุงภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง ๑๐. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น ๑๑. โครงการวางแผนบูรณาการ ยุทธศาสตร์และศึกษารูปแบบการ จัดการบริการสาธารณะ ๑๒. โครงการบริหารจัดการศูนย์ ปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือ ประชาชน	/	/	/	- หน.สป. - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายบริหาร ทั่วไป - นักวิเคราะห์ - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร - นักป้องกัน - จพง.ป้องกัน - จพง.ธุรการ - นักวิชาการเงิน - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บ - ผช.จพง.จัดเก็บ - ผช.จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - คนงาน - ผช.จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ปชส. - นักการ - การโรง



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพลายไทย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าตอบแทนที่จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลาต่อไปข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (เงินเดือน ๑๓.๖๖๓)	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐.๐๐	๖๙๗,๕๖๐.๐๐	๗๑๙,๐๐๐.๐๐	๔๑,๒๕๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๐,๙๒๐.๐๐	๔๕๘,๒๔๐.๐๐	๔๗๖,๓๒๐.๐๐	๓๖,๓๑๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๗,๓๒๐.๐๐	๔๖๘,๖๔๐.๐๐	๔๘๗,๗๒๐.๐๐	๓๓,๐๐๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐.๐๐	๔๒๐,๗๒๐.๐๐	๔๓๘,๑๖๐.๐๐	๓๓,๓๔๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๖,๕๖๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐.๐๐	๔๒๗,๓๒๐.๐๐	๔๔๖,๖๔๐.๐๐	๓๓,๘๘๐	
๖	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	-		๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐.๐๐	๔๑๖,๑๖๐.๐๐	๔๓๔,๖๔๐.๐๐	๓๒,๔๕๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-		๑	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๓๒๖,๒๐๐.๐๐	๓๔๐,๖๐๐.๐๐	๓๕๘,๐๐๐.๐๐	๒๖,๔๖๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-		๑	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๒๔๐.๐๐	๒๓๙,๖๐๐.๐๐	๒๕๖,๐๐๐.๐๐	๑๘,๕๒๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-		๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐.๐๐	๓๘๙,๔๔๐.๐๐	๔๐๖,๘๐๐.๐๐	๓๐,๒๒๐	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๔๖๐	-		๑	๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๖๒๐.๐๐	๒๙๘,๐๘๐.๐๐	๓๑๕,๖๔๐.๐๐	๒๓,๐๘๐	
๑๑	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-		๑	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐.๐๐	๒๓๙,๔๔๐.๐๐	๒๕๖,๒๐๐.๐๐	๑๘,๕๒๐	
๑๒	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	-		๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๒๐	๓๑๒,๓๒๐.๐๐	๓๒๕,๖๘๐.๐๐	๓๔๓,๐๔๐.๐๐	๒๕,๒๗๐	
๑๓	จพงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	-		๑	๑	๑	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐.๐๐	๓๑๗,๓๔๐.๐๐	๓๒๗,๐๖๐.๐๐	ว่างเดิม	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-		๑	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๗๔,๘๔๐.๐๐	๑๘๑,๖๘๐.๐๐	๑๘๙,๑๒๐.๐๐	๑๔,๐๓๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๕,๕๖๐	-		๑	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๒,๖๘๐.๐๐	๑๗๙,๔๐๐.๐๐	๑๘๖,๑๒๐.๐๐	๑๓,๘๓๐	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-		๑	๑	๑	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๕,๙๖๐.๐๐	๑๔๑,๔๘๐.๐๐	๑๔๗,๐๐๐.๐๐	๑๐,๘๘๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๔๓,๘๘๐	-		๑	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๘๘๐.๐๐	๑๕๕,๖๘๐.๐๐	๑๖๑,๙๒๐.๐๐	๑๑,๙๖๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐.๐๐	๑๔๙,๒๘๐.๐๐	๑๕๕,๐๔๐.๐๐	๑๑,๕๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐.๐๐	๑๔๙,๒๘๐.๐๐	๑๕๕,๐๔๐.๐๐	๑๑,๕๐๐	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-		๑	๑	๑	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐.๐๐	๑๒๒,๘๐๐.๐๐	๑๒๘,๒๔๐.๐๐	๙,๔๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๑	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-				๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๙,๐๐๐	
๒๒	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-				๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๙,๐๐๐	
๒๓	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-				๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๙,๐๐๐	
๒๔	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-		๓	๓	๓	-				๓๒๔,๐๐๐.๐๐	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	๙,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐.๐๐	๔๙๐,๙๒๐.๐๐	๕๐๘,๒๔๐.๐๐	๓๕,๒๒๐	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๒,๗๖๐	-		๑	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐.๐๐	๓๔๙,๕๖๐.๐๐	๓๖๖,๘๐๐.๐๐	๒๖,๔๘๐	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-		๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐.๐๐	๓๘๐,๓๒๐.๐๐	๓๙๗,๓๒๐.๐๐	ว่างเดิม	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-		๑	๑	๑	-	๑๒,๖๔๐	๑๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๐,๒๐๐.๐๐	๓๓๓,๘๔๐.๐๐	๓๔๖,๔๘๐.๐๐	๒๖,๔๖๐	

เป็นฉบับจริง
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า				การกระจายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (เงินเดือน ณ ๓๑.๓.๖๓)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๒๔,๓๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๐,๕๖๐.๐๐	๓๐,๕๖๐.๐๐	๓๒,๕๖๐.๐๐	๒๔,๔๕๐
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๔,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔,๕๖๐.๐๐	๒๔,๕๖๐.๐๐	๒๖,๗๖๐.๐๐	๒๐,๑๒๐
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๔,๔๓๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๒๔,๕๖๐.๐๐	๒๔,๕๖๐.๐๐	๒๖,๗๖๐.๐๐	๒๐,๗๘๐
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔,๗๙๐	-	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐,๗๖๐.๐๐	๓๐,๗๖๐.๐๐	๓๒,๗๖๐.๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕,๐๗๐	-	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕,๗๖๐.๐๐	๑๕,๗๖๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๒,๕๘๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕,๘๘๐.๐๐	๑๕,๘๘๐.๐๐	๑๖,๑๒๐.๐๐	๑๒,๑๒๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๓,๕๖๐.๐๐	๑๓,๕๖๐.๐๐	๑๓,๘๐๐.๐๐	๑๐,๘๘๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓,๕๖๐.๐๐	๑๓,๕๖๐.๐๐	๑๓,๘๐๐.๐๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗	คนงาน	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕,๒๒๐	๔๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๒๐	๑๔,๑๒๐	๔๔,๗๖๐.๐๐	๔๔,๗๖๐.๐๐	๔๕,๒๒๐.๐๐	๓๖,๘๖๐
๓๙	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๑	-	๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๗๖๐.๐๐	๓๖,๗๖๐.๐๐	๓๘,๑๒๐.๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๒๔,๕๖๐.๐๐	๒๔,๕๖๐.๐๐	๒๖,๐๐๐.๐๐	๑๙,๕๘๐
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	๖,๘๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘,๖๘๐.๐๐	๑๘,๖๘๐.๐๐	๑๙,๑๒๐.๐๐	๑๕,๑๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๓,๕๖๐.๐๐	๑๓,๕๖๐.๐๐	๑๔,๐๐๐.๐๐	๑๑,๕๐๐
๔๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓,๐๒๐	-	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๓,๒๖๐.๐๐	๑๓,๒๖๐.๐๐	๑๓,๕๐๐.๐๐	๑๐,๙๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	-	-	-	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐.๐๐	๗๕๖,๐๐๐.๐๐	๗๕๖,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
๔๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๔๖	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔,๕๖๐.๐๐	๔๔,๕๖๐.๐๐	๔๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเต็ม
๔๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท./ชก.	๑	-	๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๗๖๐.๐๐	๓๖,๗๖๐.๐๐	๓๘,๑๒๐.๐๐	ว่าง
๔๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๘,๐๒๐	-	๑	๑	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๘,๐๒๐.๐๐	๑๘,๐๒๐.๐๐	๑๘,๕๐๐.๐๐	๑๕,๐๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๑๒๐	๕,๑๒๐	๑๓,๖๒๐.๐๐	๑๓,๖๒๐.๐๐	๑๓,๘๐๐.๐๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
๕๑	คนงาน	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๕๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔,๕๖๐.๐๐	๔๔,๕๖๐.๐๐	๔๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเต็ม
๕๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔,๕๖๐.๐๐	๔๔,๕๖๐.๐๐	๔๖,๐๐๐.๐๐	๒๙,๑๐๐

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓
 เห็นชอบ
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

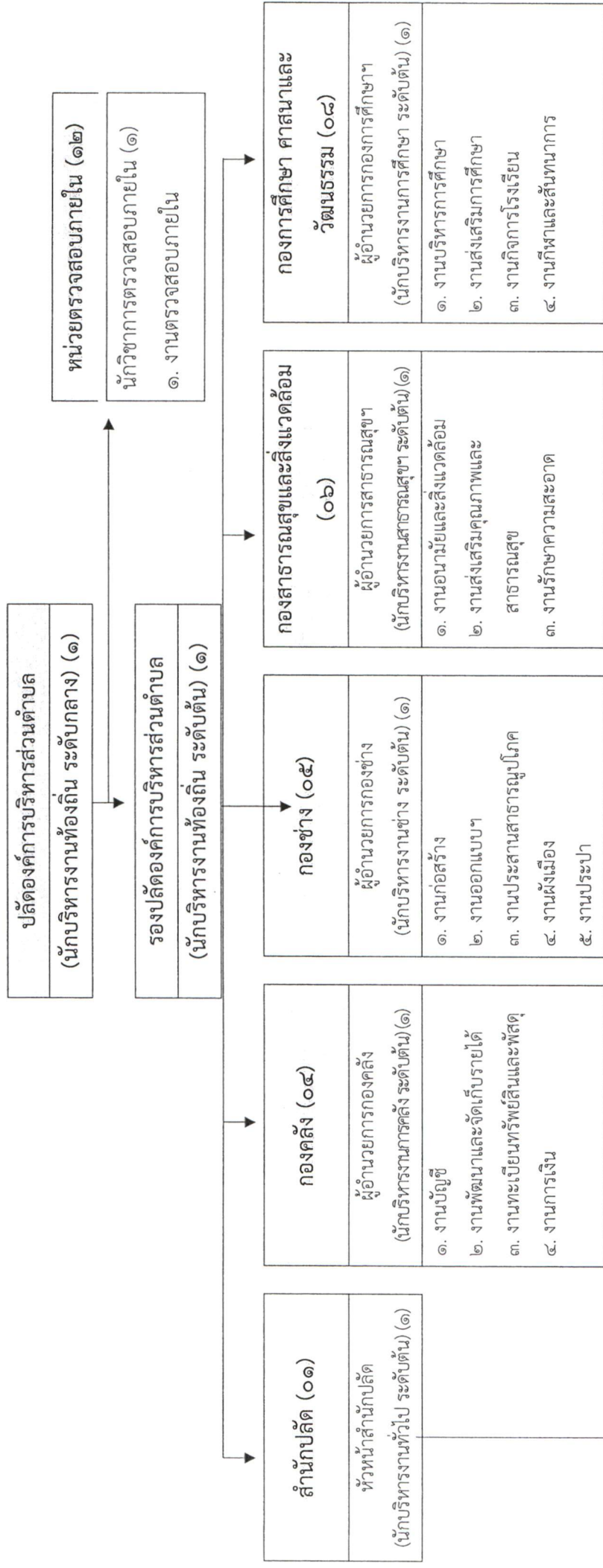
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า						การะคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ (เงินเดือน ๑๖,๖๖๖)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กด้อยโอกาสไทย																				
๕๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ บาท)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินงบประมาณ	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ บาท)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินงบประมาณ	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินงบประมาณ)	-	๑	๑	๑๖,๕๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๔,๘๒๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๗๒๐.๐๐	๑๗๕,๖๘๐.๐๐	๑๗๕,๘๘๐.๐๐	๑๗๕,๘๘๐.๐๐	เงินงบประมาณ	
๕๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๒๐	๑๑๗,๓๖๐.๐๐	๑๒๒,๑๖๐.๐๐	๑๒๒,๑๖๐.๐๐	๑๒๒,๑๖๐.๐๐		
๖๐	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๒๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐		
๖๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๒๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐		
๖๒	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๒๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐		
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลพลายโชัย																				
	พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ																				
๖๓	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	๑	๑	๑๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๘๗,๒๘๐.๐๐	๑๙๑,๒๐๐.๐๐	๑๙๑,๒๐๐.๐๐	๑๙๑,๒๐๐.๐๐		
๖๔	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	๑	-	๑๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๘๗,๒๘๐.๐๐	๑๙๑,๒๐๐.๐๐	๑๙๑,๒๐๐.๐๐	๑๙๑,๒๐๐.๐๐		
๖๕	ผู้ช่วยครู (พิเศษ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๗๖๐.๐๐	๑๘๙,๕๖๐.๐๐	๑๘๙,๕๖๐.๐๐	๑๘๙,๕๖๐.๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๖๖	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๒๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐		
๖๗	คนครัว	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๒๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๐๐	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๑๘๐,๐๐๐.๐๐	๑๘๔,๘๐๐.๐๐	๑๘๔,๘๐๐.๐๐	๑๘๔,๘๐๐.๐๐		
	รวม (๑)		๘๒	๖๔	๑๕๖,๘๖๖	๔๕๖,๐๐๐	๘๒	๘๒	๘๒	-	-	-	๔๘๗,๘๘๐	๔๘๘,๘๘๐	๔๘๘,๘๘๐	๑,๐๖๖,๘๘๐.๐๐	๑,๐๖๖,๘๘๐.๐๐	๑,๐๖๖,๘๘๐.๐๐	๑,๐๖๖,๘๘๐.๐๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																				
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี																				
													</								

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน

ตาม (ร่าง) ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕



โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



ฝ่ายบริหารทั่วไป	ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) ๑. งานบุคลากร ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานกิจการสภา อบต. ๔. งานกฎหมายและคดี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) ๑. งานเลขานุการ ๒. งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว



สำนักปลัด

๒๗

สำนักปลัด (๐๑)
สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ฝ่ายบริหารทั่วไป
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

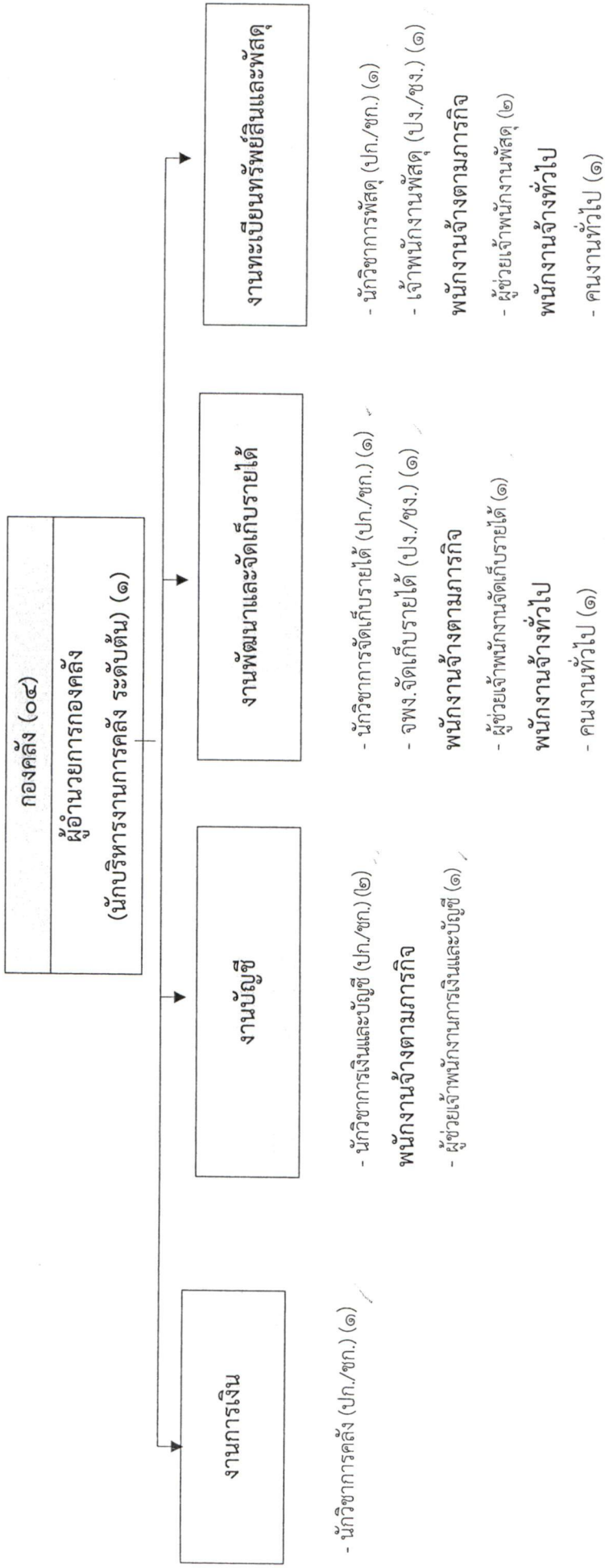
ฝ่ายอำนวยความสะดวก
หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป	งานบุคลากร	งานนโยบายและแผน	งานกิจการสภา	งานกฎหมายและคดี	งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	งานเกษตร	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
พนักงานส่วนตำบล - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) ✓ (๒) ✓ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) ✓ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) ✓ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) ✓ - พนักงานขับรถยนต์ (๑) ✓ - พนักงานจ้างทั่วไป (๒) ✓ - พนักงานโรง (๑) ✓ - นักการ (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักทรัพยากรบุคคล (๑) ✓ (๒) ✓	พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) ✓ (๑) ✓	พนักงานส่วนตำบล - นิติกร (๒) ✓ (๑) ✓	พนักงานส่วนตำบล - นักพัฒนาชุมชน (๒) ✓ (๑) ✓	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการเกษตร (๑) ✓ (๒) ✓ พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป (๑) ✓	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการเกษตร (๑) ✓ (๒) ✓ พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป (๑) ✓	พนักงานส่วนตำบล - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) ✓ (๑) ✓ - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) ✓ - พนักงานส่วนตำบล (๑) ✓ - พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) ✓ - พนักงานขับเครื่องจักรกล (๑) ✓ - พนักงาน (๑) ✓ - พนักงานจ้างทั่วไป (๑) ✓ - พนักงานสูบน้ำ (๑) ✓	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ป.ก./ช.ก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	๗	๒	-	๑๐	๑๐

จังหวัดสุพรรณบุรี
วันที่ ๑๐/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ ๑๐/๒๕๖๓
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

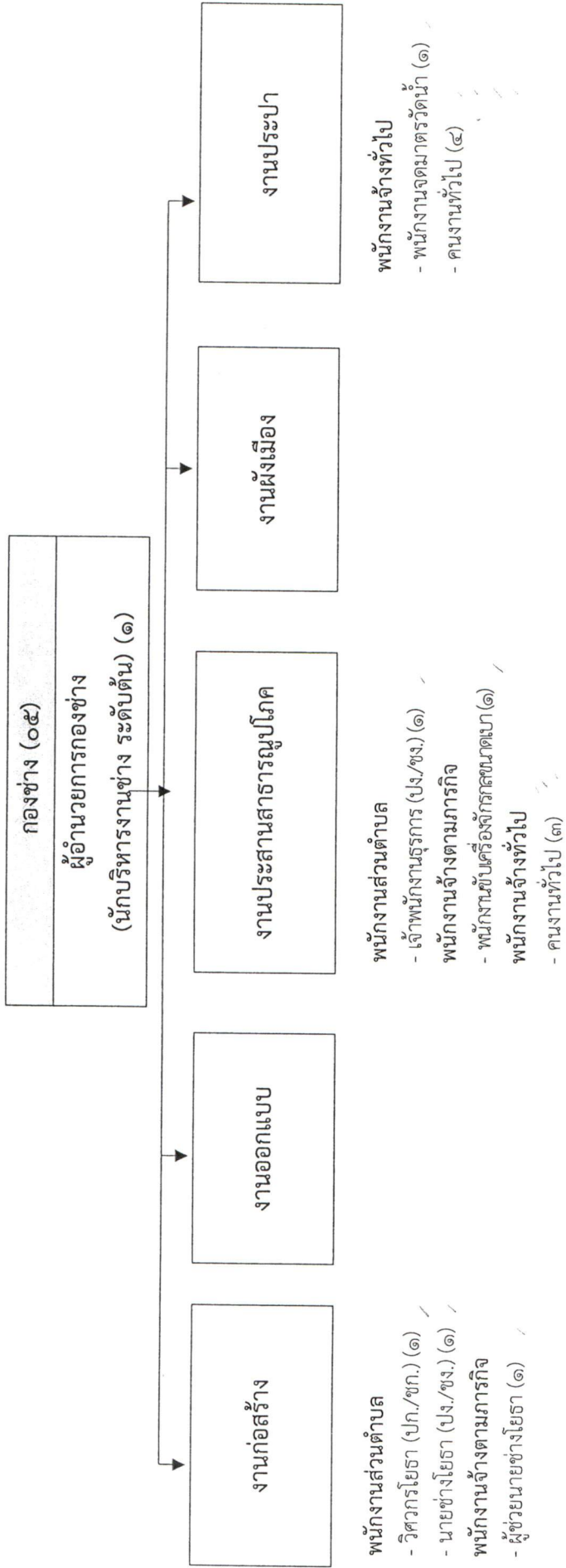
กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๒	-		๕



กองช่าง

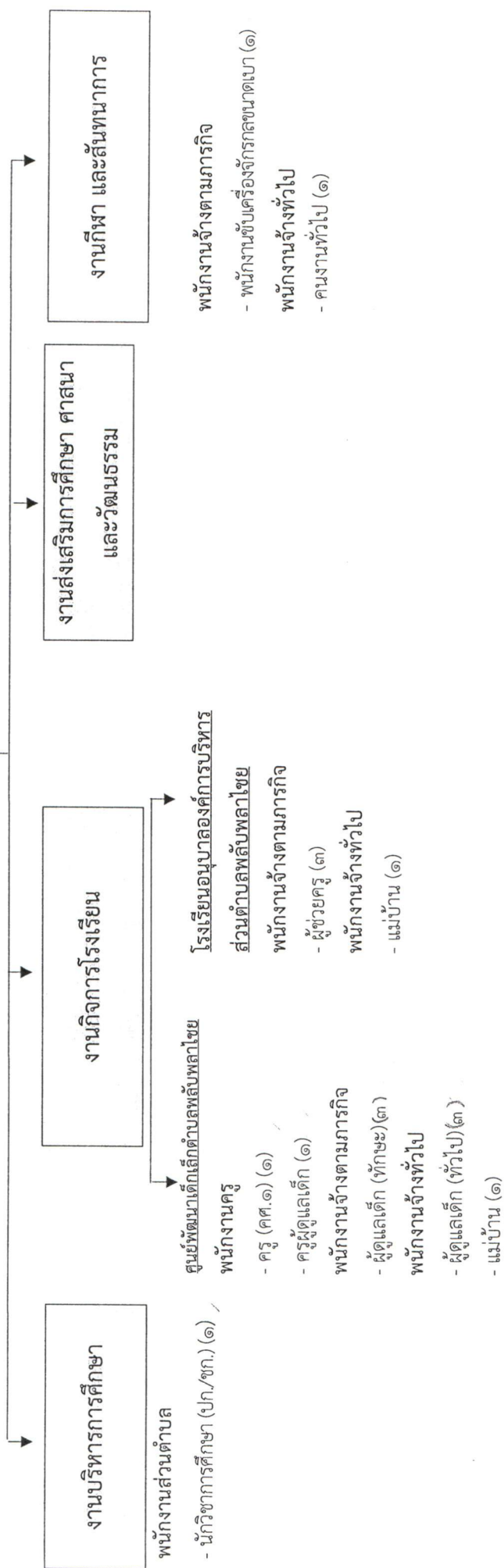


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๒	๒



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

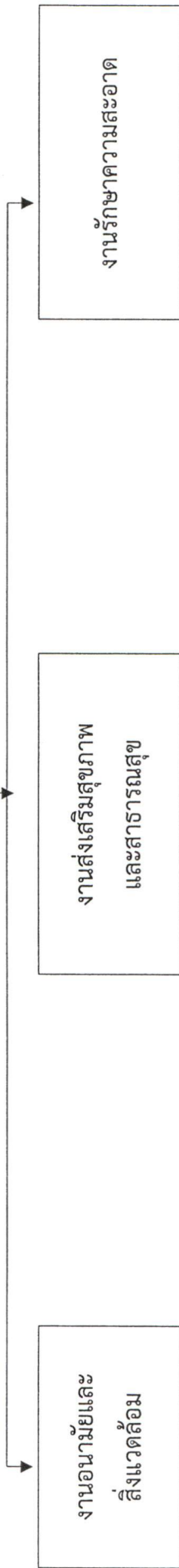


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครูคศ.๑/ ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	-		๒

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓
 ๑๐/๒๕๖๓
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)



พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานประจำร้อยละ (๓)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	อปท./ชก.	ปจ./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	-	-		๕



งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นางพรรัตน์ หิรัญอุทก	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๔,๐๐๐ (๔๑,๐๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๔๑,๐๐๐x๑๒)
๒	นางณัฐชนนยา แก้วปาน	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๙,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๙,๐๐๐x๑๒)
๓	นายเอกวิทย์ ขาวสวน	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๙,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๙,๐๐๐x๑๒)
๔	นางสาวสุธิดา ช่อทิพย์	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗,๐๐๐ (๓๔,๐๐๐x๑๒)	๓๗,๐๐๐ (๓๔,๐๐๐x๑๒)
๕	นางสาวนันทนา สรโกร	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕,๐๐๐ (๓๒,๐๐๐x๑๒)	๓๕,๐๐๐ (๓๒,๐๐๐x๑๒)
๖	นายพลา โพธิ์ทอง	ก.ม. (ศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๖	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๖	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๓๔,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๓๔,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)
๗	นายเกียรติศักดิ์ นาคีรักษ์	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๓,๕๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	๓๓,๕๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)
๘	นางสาววราภรณ์ แสงสุรินทร์	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๒,๕๐๐ (๓๐,๕๐๐x๑๒)	๓๒,๕๐๐ (๓๐,๕๐๐x๑๒)
๙	นายอัฐิ จันทรรักษ์	ร.ป.บ. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๙	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๙	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก.	๒๒,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	๒๒,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)
๑๐	นางสาวอรุณรัตน์ ป้อมทอง	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๒,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	๒๒,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)
๑๑	นายสรวิทย์ ประทีปทอง	น.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๑,๕๐๐ (๑๙,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๕๐๐ (๑๙,๕๐๐x๑๒)
๑๒	นายคนสัน พันธุ์เชื้อ	ท.ล.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๓๐,๒๕๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	๓๐,๒๕๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)
๑๓	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๕,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๒๕,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)
๑๔	นางกมลชนก เรืองจรรยา	ป.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก.	๑๖,๕๐๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)	๑๖,๕๐๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)
๑๕	พนักงานงานด้านบริการ นางสาวสุนันต์ สงวนทรัพย์	ป.บ. สาขาคอมพิวเตอร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๖,๕๐๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)	๑๖,๕๐๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)

บ.จ.จังหวัดสุพรรณบุรี
 วันที่ ๑๐/๒๕๖๓
 เห็นชอบ
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๑๖	นายสม นาควงษ์	ม.บ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๓๐,๖๔๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	
๑๗	นายศักดิ์ สภาพรจงพิทักษ์	ปวส. (เทคนิคคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	๑๔๓,๘๘๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)	
๑๘	นางสาวสุวิรัตน์ ผิวอ่อนดี	ปวส. สาขาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	
๑๙	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	
๒๐	นายสมนทกร หงษ์เวียงจันทร์	วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)		พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป			นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๒	นายสมพงษ์ เอมอัน	ม.๓		นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๓	นายเกรกิต ทองบ้านไธสง	ม.๓		พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๔	นายศักดิ์สิทธิ์ มอญเข้มชัย	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๕	นายประจักษ์ ทองบ้านไธสง	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๖	นายสาวิตรี ทองนิล	น.ต.บ. (วารสารศาสตร์)		คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๗	กองคลัง (๑๔)				-	-	-		-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๘	พนักงานส่วนตำบล				-	-	-		-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	
๒๙	นางสาวปราณี ศิริมงคล	ร.ป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๐๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๓๐	นางวรรณกร โพธิพล	ร.บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๐๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๓๑	(ว่าง)				-	-	-		-	-	๑๐๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๓๒	นางสาวปิรติ มัสมน	ร.บ.บ. (การบริหารงานบุคคล)	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๐๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ				
๓๑	นางพิมพ์วิมล บาลีโรง	บ.บ.บ. (การจัดการคลัง)	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๕๓,๕๘๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			
๓๒	นางสาวอุษา เอี่ยมศรี	บ.บ.บ. (สารสนเทศ)	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๓,๕๘๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			
๓๓	นางสาวรุ่งฤดี ไทอินทร์ดวง	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๕๓,๕๘๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			
๓๔	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๒๕๓,๕๘๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			ขอใช้บัญชี กส.
พนักงานส่วนตำบล														
๓๕	นางสาวนงิณ ใจเชื้อ	ป.ช. (การชง.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๕,๓๖๐ (๑๑,๖๖๐x๑๒)			
๓๖	นางสาวจิรภา จันทระเพ็ญ	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๘๐x๑๒)			
๓๗	นางสาวอนุสร ทอนบ้านโง้ง	บ.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๐,๕๔๐x๑๒)			
๓๘	นายคำวิ ยอนใจทัน	ป.ช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๙	(ว่าง)		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๐	(ว่าง)		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
กองช่าง (๔๕)														
พนักงานส่วนตำบล														
๔๑	นายชัยสิทธิ์ เจริญชัย	บ.บ.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๖,๖๖๐x๑๒)			
๔๒	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๖-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ขอใช้บัญชี กส.
๔๓	นายจำรัส แก้วบ้าน	ป.ช. (ช่างก่อสร้าง)	๖๖-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๕๓,๕๘๐ (๑๙,๕๐๐x๑๒)			
๔๔	น.ส.สมสรรณ บุญเกิด	ป.ช. (การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๑๘๐,๖๘๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)			

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
 วันที่ ๑๐/๑๐/๒๕๖๓
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวัชร เรือนใจมัน	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	
๔๖	นายศุภรัตน์ นุ่มมีศรี	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๓๐,๕๐๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)	
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวพัชญา บรรพตชัย	ม.๖	-	พนักงานจถมอเตอร์ไซด์	-	-	-	พนักงานจถมอเตอร์ไซด์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๔๘	นายยุทธนา เสงี่ยม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๔๙	นายจักรกฤษณ์ พยอม (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๕๐	นายไพศาล สกปิตานนท์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๕๑	นายสัตยา เสงี่ยม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๕๒	นายสาธิต ทองคำ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๕๓	นายณรงค์ชัย แก้วเกษ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
๕๔	นายน้อย นุ่มมีศรี	น.ป.ลย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๕	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	อำนาจการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	ขอใช้บัญชี กรม
๕๖	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.		รับโอน
๕๗	น.ล.สุวัฒน์ จันทร์หอม	ว.ท.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	
๕๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเฉลียว ศรีบุญเป่า	ป.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	

บ.ก. ๑๖/๒๕๖๓
 วันที่ ๑๖/๒๕๖๓
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรเงินสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ				
๕๔	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๕	นายบุญช่วย หองคำ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			
๖๐	นายพิชัย ยศวิชัย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			
๖๑	นายประยอม ลาแพงดี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			
๖๒	(ว่าง)		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			
๖๓	(ว่าง)		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)														
พนักงานส่วนตำบล														
๖๔	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๙๓๖x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ขอใช้บัญชีกรม
๖๕	นางวิจิตา ศรีคำแดง	คศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ		๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ		๓๔๙,๒๐๐ (๒,๙๑x๑๒)			ขอใช้บัญชีกรม
๖๖	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	-			
๖๗	นางทองเพียร วัฒนภักดี	คศ.บ. (การประถมศึกษา)	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๒	ครู	ครู	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๒	ครู	ครู	คศ.๑	๒๘๒,๐๐๐ (๒,๓๕x๑๒)			เงินอุดหนุน
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๖๘	นางสาธิตา อภัยศรี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑,๓๗x๑๒)			
๖๙	นางสาวพรทิวา ศรีพิสุทธิ์	บส.บ.บริหารธุรกิจ-การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒๑,๒๐๐ (๑,๐๑x๑๒)			เงินอุดหนุน
๗๐	นางสาวทองเพียร สกัญญา	บร.บ.การจัดการทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒๑,๒๐๐ (๑,๐๑x๑๒)			เงินอุดหนุน
๗๑	นายธรรมบุญ งามบุญช่วย	คศ.บ. (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑,๕๗x๑๒)			
๗๒	นางสาวประทุม ผิวอ่อนดี	คศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑,๕๗x๑๒)			

๒๓ ก.ย. ๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๓๓	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	๑๘๕,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	อยู่ระหว่างรอแต่งตั้ง
๓๔	(ว่าง)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	
พนักงานขับรถ	(ว่าง)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	(ว่าง ๑ พ.ค. ๖๖)
	(ว่าง)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	(ว่าง ๑ พ.ค. ๖๖)
๓๖	(ว่าง)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	
๓๗	นางสาวรุ่งภา เหมเป้า	คศ.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	
๓๘	นางสาวบังอร เอ็มอิน	บร.บ.(บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	
๓๙	นางสาวยุพิน สายซึ้ง	ป.๔	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	
๔๐	นางสาววิชุดา สนธิเณร	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	
๔๑	(ว่าง)		-	คนครัว	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	อยู่ระหว่างสรรหา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒)												
๔๒	น.ส.เบญจมาพร แก้วน่าน	บร.บ.(บัญชี)	๖๖-๓-๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๘๐๐ (๑๕,๐๖๖x๑๒)	



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจะวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ และการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงตนเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย” ด้วย และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิต

๒. ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักกฎหมายโดยเคร่งครัด

๓. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ และมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม

๕. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายพีระศักดิ์ มาตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย