



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



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

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

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ช่วย ตามที่ได้รับการจัดสรรไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยจึงดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายไพรัชศักดิ์ มาตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการควบคุมและบริหารอัตรากำลังคนของส่วนราชการต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย
มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	๑
ส่วนที่ ๒	๒
ส่วนที่ ๓	๓
ส่วนที่ ๔	๖
ส่วนที่ ๕	๘
- การวิเคราะห์ SWOT	๙
ส่วนที่ ๖	๑๒
ส่วนที่ ๗	๑๓
และกรอบอัตรากำลัง	
ส่วนที่ ๘	๑๓
- โครงสร้าง	๑๔
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๕
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑๖
- ตารางวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐
ส่วนที่ ๙	๒๓
ส่วนที่ ๑๐	๒๖
ส่วนที่ ๑๑	๓๓
ส่วนที่ ๑๒	๓๙
ส่วนที่ ๑๓	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า 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 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

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 สารบรรณและบริหารงานทั่วไปส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง และกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน 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
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อบริการภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ลักษณะและสภาพทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ตั้งอยู่ในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลพลับพลาไชยตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุ้มทอง ไปทางทิศเหนือประมาณ ๑๖ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดยถนนสายสระกระโจม-อุ้มทอง 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 ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการจัดการมูลฝอย
- ปัญหาภัยแล้ง น้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรกรรม

- ปัญหาฝุ่นละอองจากโรงงานอุตสาหกรรม

๔.๒.๖ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน/เด็กเล็กที่เพิ่ม

มากขึ้นในทุก ๆ ปี

๔.๒.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาทางการแพทย์ป้องกันโรคไข้เลือดออก 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

- ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อป้องกันปัญหาภัยแล้ง

๔.๓.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ต้องการให้สนับสนุนอาหารกลางวันโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลพลับพลาไชย

จำนวน ๕ โรงเรียน



- โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อความสามัคคีในตำบลพลับพลาย
- โครงการจัดงานวันเด็ก เพื่อให้เด็กในพื้นที่ตำบลพลับพลายได้มาร่วม

กิจกรรม

๔.๓.๗ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ต้องการให้มีหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- ต้องการให้มีการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๓.๘ ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ต้องการให้มีการพัฒนางานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาย เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลายมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งการกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) คัดกรอง 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การสรุปสถานการณ์การพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส ศักยภาพ และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย 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. ขาดการสร้างความโดดเด่นและเรื่องราว 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 ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ด้านการเมืองการบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม/การศึกษา และด้านบริหารงานบุคคล สามารถสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยเป็นองค์กรที่มีทั้งผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ มีปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน เป็นองค์กรชั้นนำที่เป็นต้นแบบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการพัฒนาตำบลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือนำความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีมาสู่ประชาชน โดยใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

ภารกิจรอง

ปฏิญญา

๑. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
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 การป้องกันรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๑๖. การจัดให้มีส่งเสริมและพัฒนาสวนสาธารณะ แหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมนันทนาการ
๑๗. ส่งเสริมการใช้มาตรการของผังเมือง เพื่อการพัฒนาและควบคุม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

เห็นชอบเมื่อ
๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕



๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานบุคลากร - งานนโยบายและแผน - งานกิจการสภา อบต - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานเกษตร - งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรักษาความสงบ	
๒. กองคลัง - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงิน	๒. กองคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานประปา	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการก่อสร้าง	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานวิชาการและการประเมินผล - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพลับพลาไชย - โรงเรียนอนุบาลอบต.พลับพลาไชย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬา และนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - งานการศึกษาในระบบ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - โรงเรียน (โรงเรียนอนุบาลฯ)	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล พลัสพลาย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลัสพลาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบให้กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบล พลัสพลาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ๔ กอง (กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น ๖ ส่วน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีได้เห็นชอบการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา และมติกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล พลัสพลาย สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา จึงทำให้มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	อัตรากำลังทั้งหมด				อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน			
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	พนักงาน ครู	รวม	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	พนักงาน ครู	รวม
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔	๑๒	-	๒๖	๑๓	๑๑	-	๒๔
๒	กองคลัง	๘	๖	-	๑๔	๖	๔	-	๑๐
๓	กองช่าง	๔	๑๐	-	๑๔	๓	๗	-	๑๐
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	๖	-	๙	๒	๔	-	๖
๕	กองการศึกษาฯ	๒	๑๕	๖	๒๓	๑	๙	๑	๑๑
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑
	รวม	๓๒	๔๙	๖	๘๗	๒๖	๓๕	๑	๖๒



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 (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	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 (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชีอัตรา)
นักวิชาการเงินและบัญชีป.ก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปจ./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	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								(ว่างรับโอน)
นักวิชาการสาธารณสุขป.ก./ขก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลป.ก./ขก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ได้รับจัดสรร
(โรงเรียนอนุบาลอบต.พลับพลาไชย)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	ได้รับจัดสรร

หมายเหตุ : ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับจัดสรรจากกรมเมื่อ ๒๔ ก.พ. ๖๔ จำนวน ๑ อัตรา และมีตำแหน่งที่ว่างเดิม จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่างเดิมขอใช้บัญชีกรม)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งครูผู้ช่วย ของ ร.ร.อนุบาลอบต.พลับพลาไชย ได้รับจัดสรรจากกรมฯ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๕ มี.ค. ๖๔



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	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปค./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๔	๘๗	๘๗	๘๗	+๓	-	-	

จากตารางอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย พบว่า มีอัตรากำลังรวมทั้งหมด ๘๗ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๖๒ อัตรา และตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง ๒๕ อัตรา โดยตำแหน่งว่างที่เป็นตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยได้ดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งและอัตรารว่าง 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 จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแต่ละสายงาน ที่มีในกรอบอัตรากำลัง ตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร



ตารางวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

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 - พนักงานตรวจวัดน้ำ - คนงาน
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	แผนงานสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชน/ สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการผู้สูงอายุใส่ใจพัฒนาการ เรียนรู้ตลอดชีวิต ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเด็ก และเยาวชน ๓. โครงการพัฒนาอาชีพในชุมชนตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. โครงการพัฒนาศักยภาพสตรีตำบล พลับพลาไชย ๕. โครงการส่งเสริมการใช้พลังงาน ทางเลือกและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สอนองพระราชดำริฯ 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. โครงการพลับพลาไชยร่วมใจ 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 สอนองพระราชดำริฯ เศรษฐกิจพอเพียง ๓. โครงการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. โครงการส่งเสริมการผลิตและแปร รูปสินค้าเกษตร	/	/	/	- ทน.สป. - ทน.ฝ่ายบริหาร ทั่วไป - ทน.ฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเกษตร - ผช.จพง.ธุรการ - คนงาน
		แผนงานสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชน/ สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวตำบล พลับพลาไชย	 ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เห็นชอบเมื่อ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔			- 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 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	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 ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	แผนงาน การศึกษา/ กองการศึกษา, กองช่าง	๑. โครงการโภชนาการสมวัยในศพด. ๒. โครงการก่อสร้างเสาชิงเรียน อนุบาลอบต.พลับพลาไชย ๓. โครงการปูพื้นกระเบื้องโรงเรียน อนุบาลฯ	/	/	/	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นายช่างโยธา - แม่บ้าน - คนครัว - คนงาน
		แผนงานการ ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ/ กองการศึกษา, สำนักปลัด อบต.	๑. โครงการแข่งขันกีฬาตำบล พลับพลาไชย ๒. โครงการแข่งขันกีฬาฟุตบอล.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 - ผอ.รร.อนุบาลฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก - ครู/ครูผู้ช่วย - 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. โครงการประชาคมเพื่อจัดทำหรือ ปรับปรุงข้อบัญญัติตาม พรบ.การ สาธารณสุขฯ	/	/	/	- หน.สป. - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการ สาธารณสุข - นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม - นักป้องกันฯ - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ มิ.ค. ๒๕๖๕



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. โครงการส่งเสริมการสร้างความรู้ พร้อมต่อสมานฉันท์และต่อต้านการ 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 - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บ - ผช.จพง.จัดเก็บ - ผช.จพง.การเงินฯ - ผช.จพง.พัสดุ - คนงาน - ผช.จพง.ธุรการ - ผช.จพง.ปชส. - นักการ - การโรง

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ มิ.ค. ๒๕๖๔



๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การหักลดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ทางราชการต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลาปกติข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (งบเงิน ๓๓.๕.๖๖)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔,๕๐๐	๑๖,๔๐๐	๑	๑	-	๑๖,๔๐๐	๑๔,๑๒๐	๑๔,๕๐๐	๑๖,๔๐๐	๑๔,๑๒๐	๑๔,๕๐๐	๑๖,๔๐๐	๑๔,๕๐๐	๑๖,๔๐๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๓	ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)	ต้น	๑	๑	๓๔,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๑	นักวิชาการ	ปก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๒	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๓	พนักงานและบรรณาธิการ	ปจ./ชก.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๕	พนักงานงานธุรการ	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๒๑	พนักงานงานทั่วไป	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๒๒	พนักงานงาน	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๒๓	พนักงานงาน	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐
๒๔	พนักงานงาน	-	๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐

เห็นชอบ
๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า						การกระจายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (เพิ่มเติม ณ.ร.๖๖)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๔	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๗,๒๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๖,๐๖๐.๐๐	๑๒๖,๐๖๐.๐๐	๑๒๖,๐๖๐.๐๐	๑๒๖,๐๖๐.๐๐	๑๒๖,๐๖๐.๐๐	๔,๘๐๐
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	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	๒๑๖,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																			
๕๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐.๐๐	๔๔๙,๒๒๐.๐๐	๔๔๙,๒๒๐.๐๐	๔๔๙,๒๒๐.๐๐	ว่างเต็ม
๕๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๖,๙๒๐.๐๐	๔๐๖,๙๒๐.๐๐	๔๐๖,๙๒๐.๐๐	๔๐๖,๙๒๐.๐๐	๒๔,๑๑๐
๕๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑๔,๘๐๐ บาท)	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน ๔,๔๐๐ บาท)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	เงินงบประมาณ
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน ๔,๔๐๐ บาท)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	เงินงบประมาณ
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินงบประมาณ)	-	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๙๒๐.๐๐	๑๗๓,๙๒๐.๐๐	๑๗๓,๙๒๐.๐๐	๑๗๓,๙๒๐.๐๐	๑๓,๗๖๐
๖๐	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๑๗,๓๐๐.๐๐	๑๑๗,๓๐๐.๐๐	๑๑๗,๓๐๐.๐๐	๑๑๗,๓๐๐.๐๐	๔,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน ๑๐,๕๐๐ บาท)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
๖๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
๖๔	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลพะไล																			
	พนักงานครูส่วนท้องถิ่น																			
๖๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	๓๙,๘๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๖	ครูผู้ช่วย	-	๒	-	๓๕,๘๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๗	พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้พิการ	-	๑	๑	๑๘๔,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๓,๗๖๐
๖๘	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	๑	๑	๑๘๔,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๙๒,๒๘๐.๐๐	๑๓,๗๖๐
๖๙	ผู้ช่วยครู (พิเศษ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐.๐๐	๑๘๗,๖๐๐.๐๐	๑๘๗,๖๐๐.๐๐	๑๘๗,๖๐๐.๐๐	๑๓,๗๖๐

เห็นชอบเมื่อ
๒ มิ.ค. ๒๕๖๔

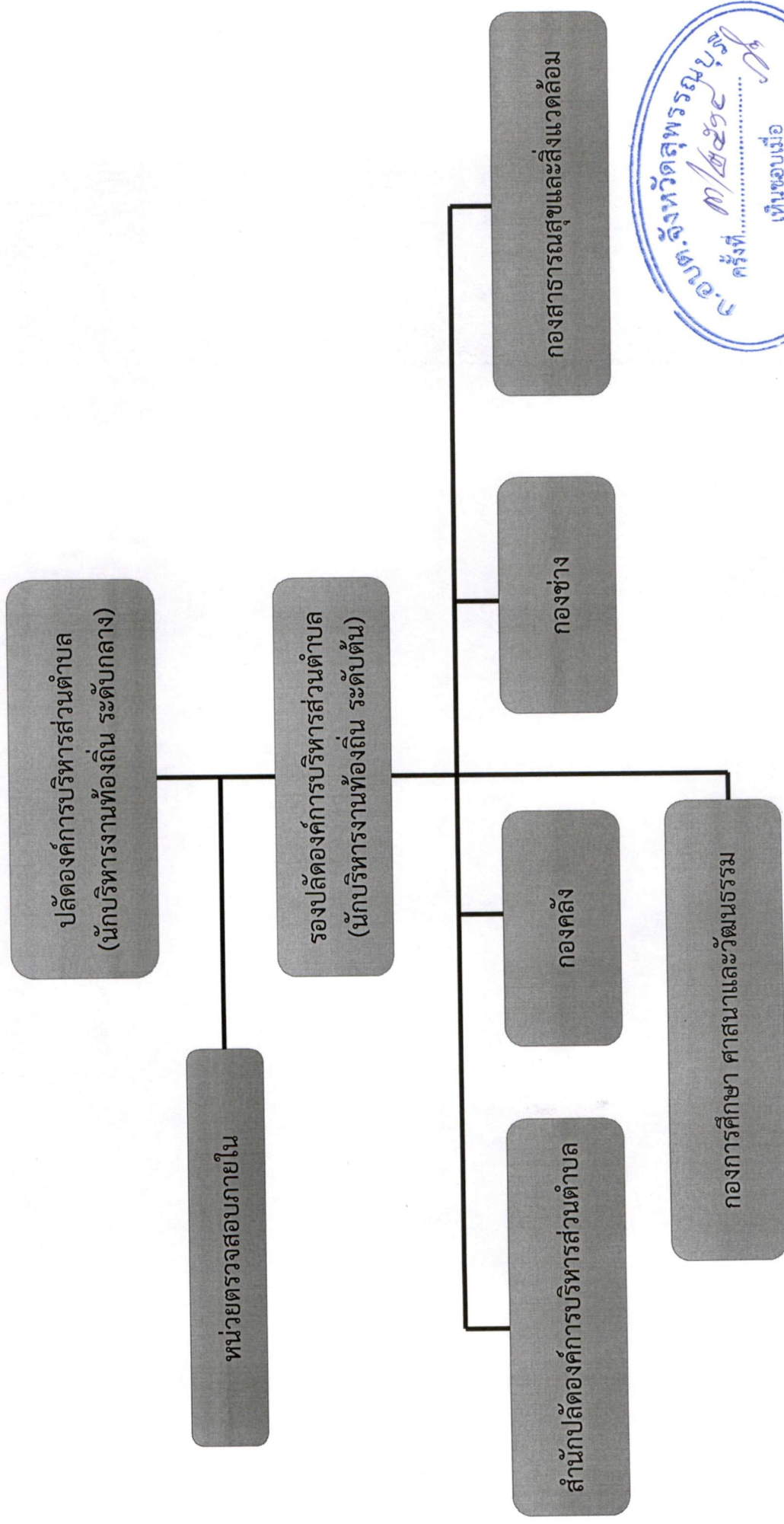
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (เป็นเงิน บาท)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๑	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	-	-					๑๐๔,๐๐๐.๐๐	๑๐๔,๐๐๐.๐๐	๑๐๔,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
๓๒	คนครัว	-	๑	-	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	-	-					๑๐๔,๐๐๐.๐๐	๑๐๔,๐๐๐.๐๐	๑๐๔,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๑๘๐,๐๐๐.๐๐	๑๘๔,๓๖๐.๐๐	๑๘๘,๗๒๐.๐๐	๑๕,๐๖๐
๓๕	รวม (๑)		๘๗	๖๑	๑๕๓๓,๖๒๐	๔๕๖,๐๐๐	๘๗	๘๗	๓๐๐	-	๔๕๗,๘๔๐	๔๕๗,๘๔๐	๔๕๗,๘๔๐	๔๕๗,๘๔๐	๑๖,๓๒๗,๕๖๐.๐๐	๑๖,๘๐๗,๓๐๐.๐๐	๑๗,๓๑๓,๗๕๐.๐๐	
๓๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๓,๒๖๕,๔๕๒.๐๐	๓,๒๖๕,๔๕๒.๐๐	๓,๒๖๕,๔๕๒.๐๐	
๓๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๙,๕๕๒,๕๕๒.๐๐	๒๐,๐๗๒,๗๕๒.๐๐	๒๐,๕๗๙,๒๐๒.๐๐	
๓๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี														๒๔,๖๖๐	๒๔,๐๖๖	๒๔,๗๑๕	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๖๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท ตาม (ร่าง) ขอบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๗๑,๕๕๒,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๗๕,๕๖๑,๒๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

กองคลังจังหวัดสุพรรณบุรี
 ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
 เห็นชอบเมื่อ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๔

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลพลพลาไชย



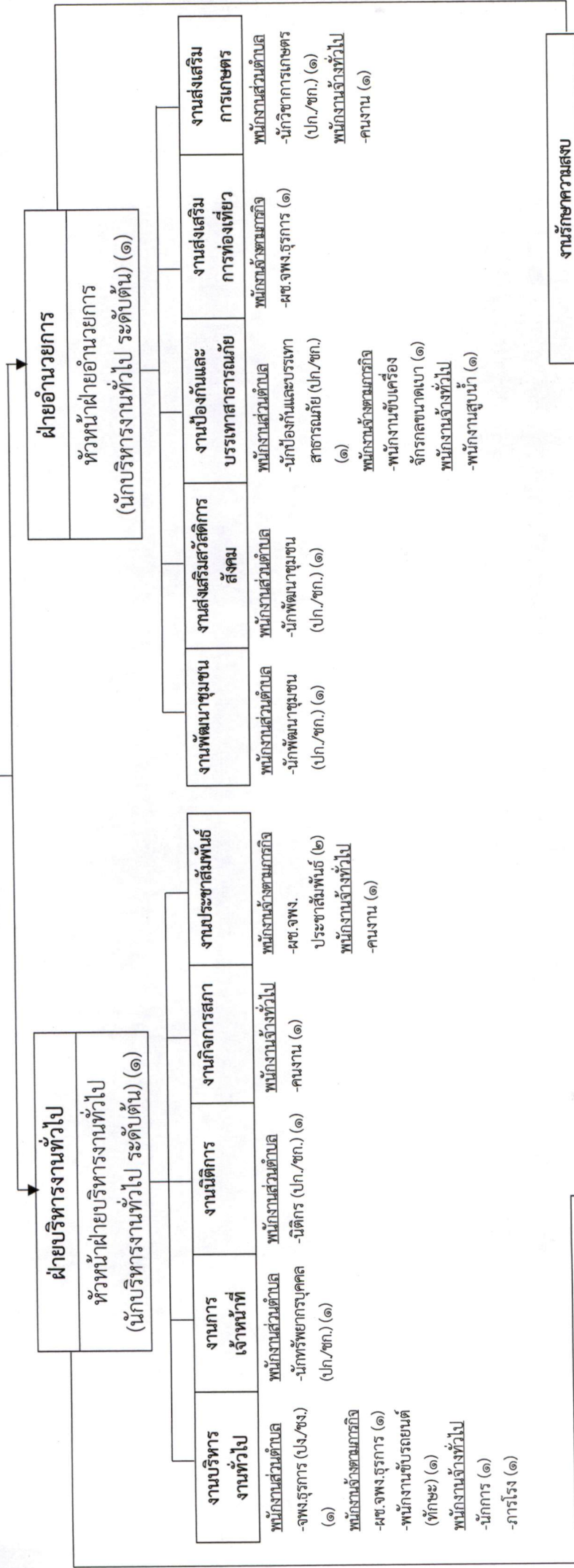
Structure of Plubplachai Subdistrict Administrative Organization



ฝ่ายอำนวยการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๑. งานพัฒนาชุมชน ๒. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. งานส่งเสริมการเกษตร ๖. งานรักษาความสงบ	

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนิติการ	๔. งานกิจการสภา
๕. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	๖. งานแผนงานและงบประมาณ
๗. งานตรวจติดตามและประเมินผล	๘. งานประชาสัมพันธ์

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
งานแผนงานและงบประมาณ
งานตรวจติดตามและประเมินผล

พนักงานส่วนตำบล

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

งานรักษาความสงบ

พนักงานส่วนตำบล

- จพพ. ให้งบประมาณและบรรเทาสาธารณภัย (ปก. ๗๓) (๑)

55 M6161 M6E.B.

2020-21

2020/01/01

.....

เห็นชอบเมื่อ ๒๗

১৯৮১	১৯৮১	১৯৮১
------	------	------

NAME

ภารกิจ

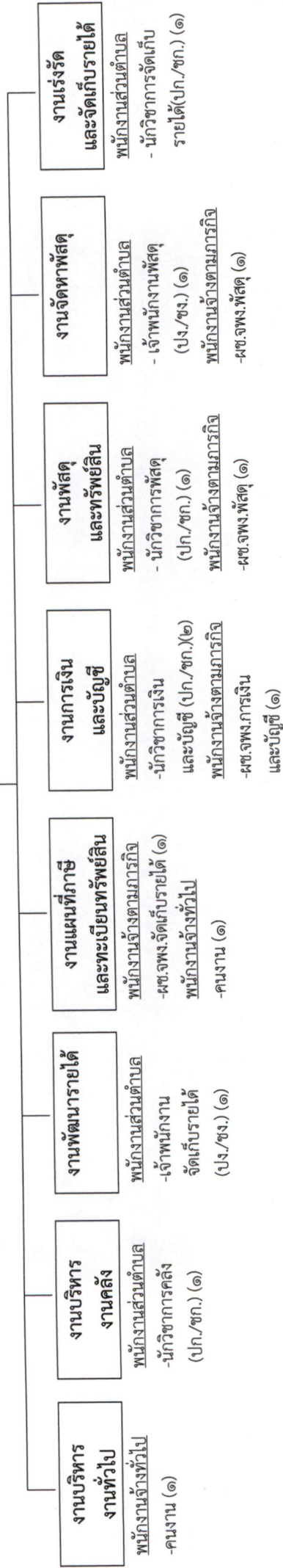
1000

১৫

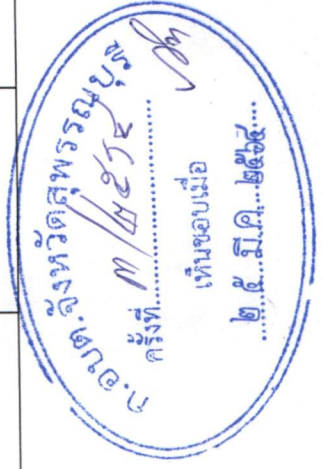
9

กองคลัง

กองคลัง (๐๔)
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

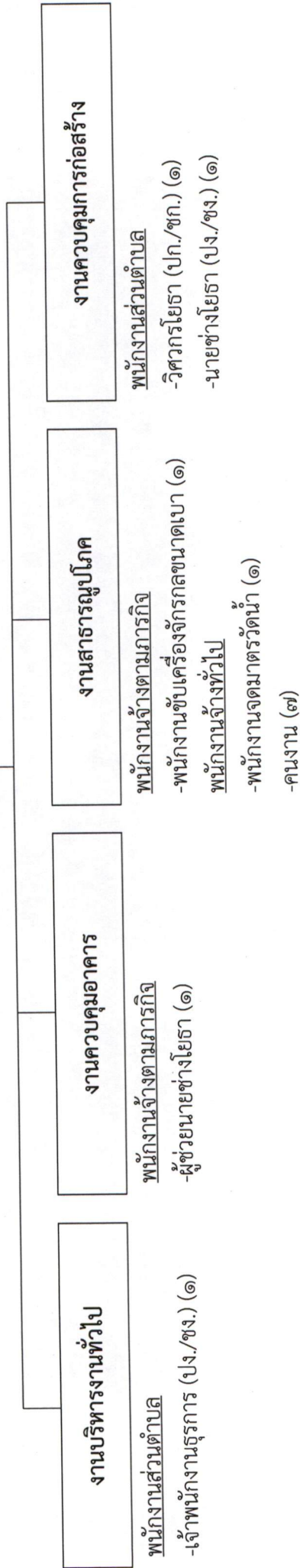


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๕	๒	-	๔	๒	๑๔



กองช่าง

กองช่าง (๐๕)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

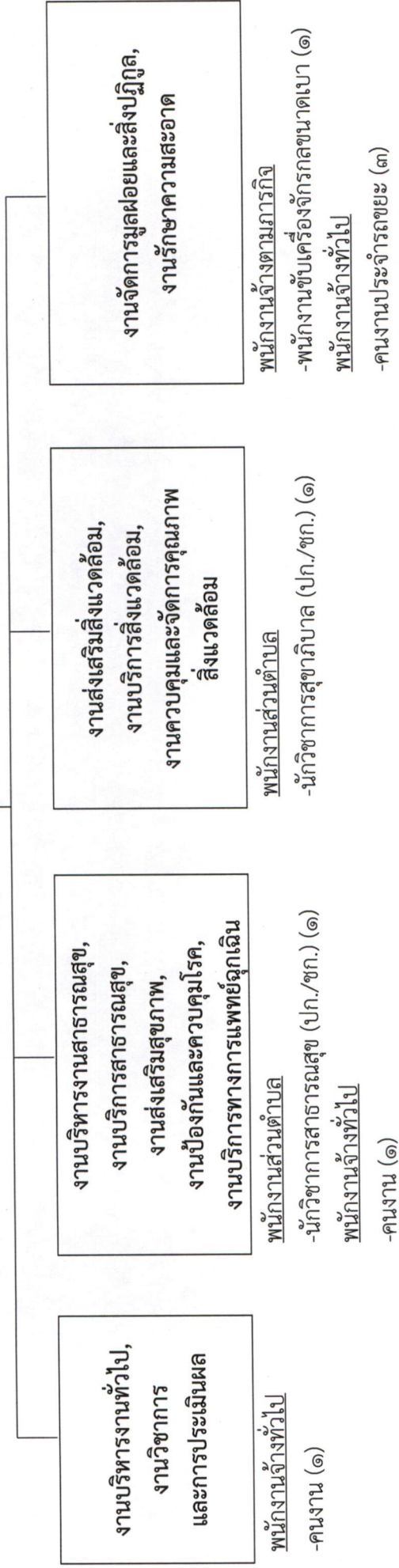


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๒	๘	๑๔



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

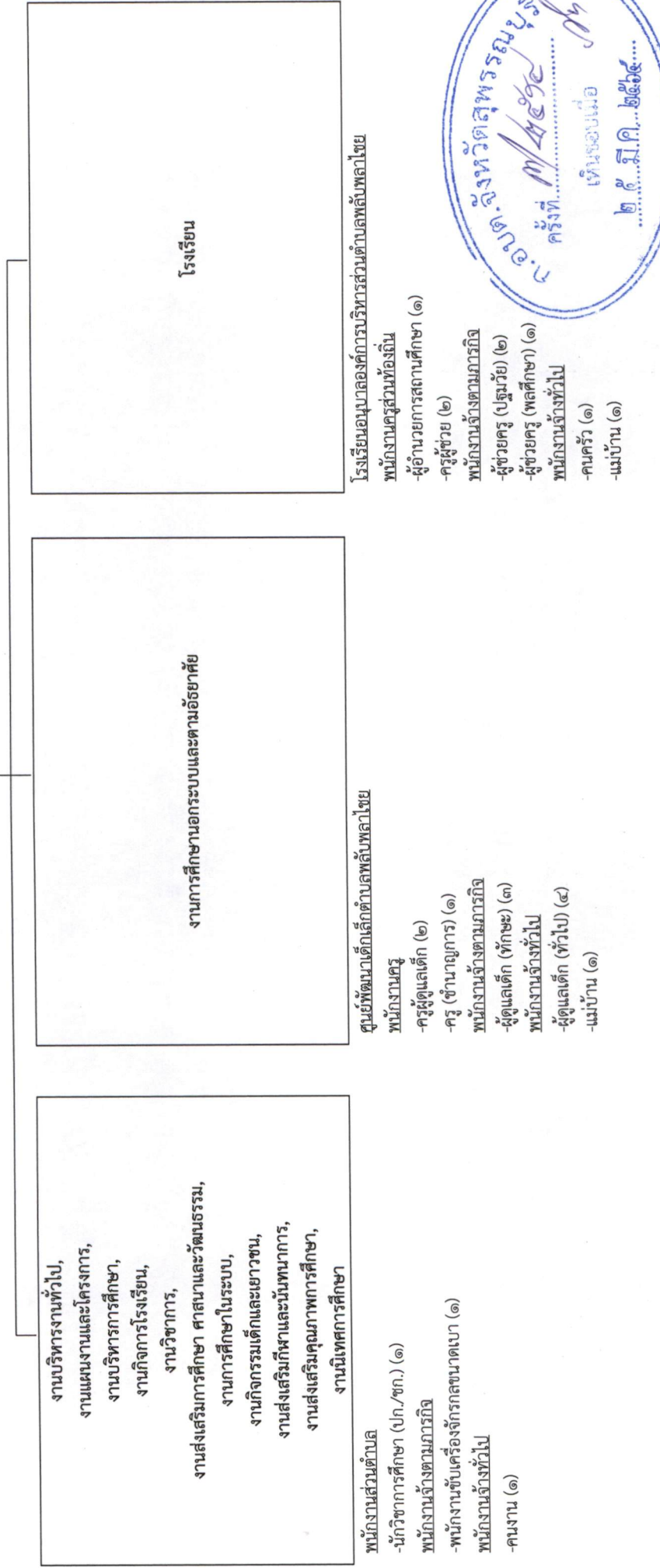


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๒	-	-	๑	๕	๙



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ สถานศึกษา	ปก./ชก.	ครู ชำนาญการ	ครูผู้ดูแลเด็ก/ ครูผู้ช่วย	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๔	-	-	๗	๘	๒๓

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑	นางทรงรัตน์ หิรัญอุทก	ร.ม.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐x๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางณัฐณิชาญา แก้วปาน	ร.ม.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓	นายเอกรวิทย์ ขาวสวน	ร.ม.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๔	นางสาวสุธิดา ข่อยพิย	ร.ม.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๕	นางณมลชนก เรืองจร	ปวส. (บริหารธุรกิจการบัญชี)	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖๖,๓๖๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)		
๖	นางสาวสุวิรัตน์ สงวนทรัพย์	ป.ส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๖,๓๖๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)		
๗	นายณนทกร พงษ์เรืองจันทร์	ว.ท.บ.		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)				พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๖๖,๓๖๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)		
๘	นางระวีวัน เอมอัน	ม.๓		นักการ				นักการ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)		
๙	นายสมพงษ์ เอมอัน	ม.๓		ภารโรง				ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)		
๑๐	นางอัญชลี จันทร์ลอย	ร.ป.บ.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)		
๑๑	นายสรวิทย์ ประทีปทอง	น.ม.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)		
๑๒	นางนิจการสมภา อยมด.			คณงาน				คณงาน				
๑๓	นายพงษ์ศักดิ์ สภาพรจักษ์	ป.ส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑๓๗,๘๘๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		
๑๔	นายสาธิต ทองนิล	น.ค.บ.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑๓๗,๘๘๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		



๑๑. บัญชีแสดงจัดลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

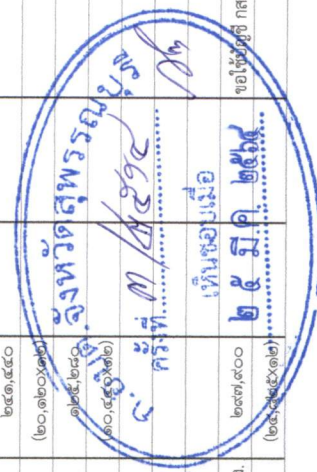
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๑๕	นายศักดิ์สิทธิ์ มอญเข้มชัย	ม.๖		คนงาน				คนงาน			(๑๑,๕๐๐x๑๒)	
	นายคุณาศาสตร์และแผนงาน										๑๐๘,๐๐๐	
	นายแผนงานและงบประมาณ										(๙,๐๐๐x๑๒)	
	นายตรวจติดตามและประเมินผล											
๑๖	นางสาวอรุณรัตน์ บ่อมทอง	ร.ม.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๓๖,๙๖๐	
	(สายรัฐประศาสนศาสตร์)										(๒๓,๐๘๐x๑๒)	
๑๗	ฝ่ายอำนาจการ											
๑๘	นางสาวทอมา สรไกร	ร.ม.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	
	(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)										(๓๑,๘๘๐x๑๒)	
๑๙	นางพันธุชน	ร.ม.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๓๗,๕๖๐	
	(สายรัฐประศาสนศาสตร์)										(๒๖,๕๖๐x๑๒)	
๑๙	นางสาวชนพิศ แผลสุชื่น	ร.ม.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	
	(สายรัฐประศาสนศาสตร์)										(๓๐,๒๒๐x๑๒)	
๒๐	นายคำนั่น พันธุ์เชื้อ	พล.บ.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๓๐๓,๒๔๐	
	(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)										(๒๕,๒๒๐x๑๒)	
๒๑	นายณน นาควงษ์	ม.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			๑๓๐,๖๘๐	
๒๒	นายเนรมิต ทองบ้านแจ้ง	ม.๓		พนักงานสูบน้ำ				พนักงานสูบน้ำ			(๑๐,๘๘๐x๑๒)	
	งานส่งเสริมการข่มขู่										๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นางสาวสุริรัตน์ มีอ่อนดี	ป.ส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			(๙,๐๐๐x๑๒)	
	สาขาคอมพิวเตอร์										๑๓๘,๐๐๐	
๒๔	นางสุพิน โพธิ์ทอง	กศ.ม.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	(๑๑,๕๐๐x๑๒)	
	(สายส่งเสริมการเกษตร)										(๓๑,๘๘๐x๑๒)	
๒๕	นายประชา ทองบ้านแจ้ง	ม.๖		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	
											(๙,๐๐๐x๑๒)	
๒๖	งานรักษาความสงบ (วัง)		๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๕๖๐	ขอใช้บัญชี กสส.



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๒๗	นางสาวปราณี ตั้งทองกุล	ร.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๒๘	นางนริศพร นันท์วิไล (ว่าง)			คนงาน				คนงาน			๑๐,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	
๒๙	นางนริศพร นันท์วิไล	บ.บ. (การจัดการการคลัง)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.	๒๙,๓๘๐ (๒,๔๔๐x๑๒)	
๓๐	นางสาวรุ่งกิติ ไชยรัตน์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ช.ก.	๒๙,๓๘๐ (๒,๔๔๐x๑๒)	
๓๑	นางสาวจิราภา จันททรัพย์	บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		คนงาน				คนงาน			๑๐,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	
๓๒	นางสาวจิราภา จันททรัพย์	บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		คนงาน				คนงาน			๑๐,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	
๓๓	นางสาวราชนิธิ์ โพธิ์พล	บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๒,๓๘๐ (๒,๖๘๐x๑๒)	
๓๔	นางสาวรุ่งกิติ ไชยรัตน์	บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๘๐ (๒,๖๘๐x๑๒)	ขอใช้บัญชี กสค.
๓๕	นางสาวรุ่งกิติ ไชยรัตน์	บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๒,๓๘๐ (๒,๖๘๐x๑๒)	
๓๖	นางสาวรุ่งกิติ ไชยรัตน์	บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๒,๓๘๐ (๒,๖๘๐x๑๒)	
๓๗	นางสาวรุ่งกิติ ไชยรัตน์	บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๒,๓๘๐ (๒,๖๘๐x๑๒)	
๓๘	นางสาวรุ่งกิติ ไชยรัตน์	บ.บ. (การบัญชี)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๒,๓๘๐ (๒,๖๘๐x๑๒)	



๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรเงินสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๓๙	นายคำย ย้อนใจทัน	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้											
๔๐	นางสาววิรัตน์ มีสมงาม	บ.ป.บ. (การบริหารงานบุคคล)	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.		
	กองช่าง (๔๕)											
๔๑	นายชสิทธิ์ เจริญชัย	บ.ป.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๓๒)	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๔๒	น.ส.กมลวรรณ บุญเกิด	ป.ว.ส. (การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว)	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘๑,๕๐๐ (๑๕,๑๒๕x๓๒)	
	งานควบคุมอาคาร											
๔๓	นายวัชร เรือนใจมั่น	ป.ว.ส. (โยธา)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				ผู้ช่วยนายช่างโยธา				
	งานสาธารณสุข											
๔๔	นายสุรรัตน์ นุ่มมีศรี	ม.๓		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา				พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา				
๔๕	(ว่าง)			พนักงานจมนวดรีดน้ำ				พนักงานจมนวดรีดน้ำ				
๔๖	(ว่าง)			คนงาน				คนงาน				
๔๗	นายจักรกฤษณ์ พายม	ป.ว.ช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)		คนงาน				คนงาน				
๔๘	นายไพศาล สภาวัฒนา	ป.๖		คนงาน				คนงาน				
๔๙	(ว่าง)			คนงาน				คนงาน				
๕๐	นายสาธิต ทองคำ	ม.๓		คนงาน				คนงาน				
๕๑	(ว่าง)			คนงาน				คนงาน				
๕๒	นายน้อย นุ่มมีศรี	ม.ป.ลย		คนงาน				คนงาน				
๕๓	งานควบคุมการก่อสร้าง (ว่าง)		๖๖-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๖-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๒๕๐	ขอใช้บัญชี กสธ.

จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ ๒๕ มิ.ค. ๒๕๖๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

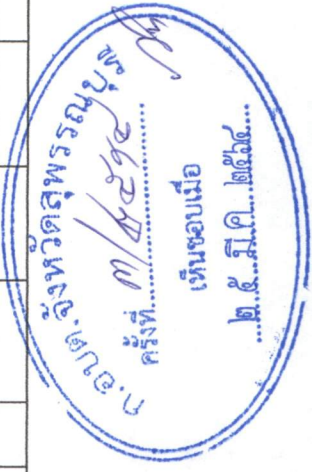
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		
๖๔	(ว่าง)		๖๖-๓๐-๐๘-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๖๖-๓๐-๐๘-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๓๔,๐๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	ขอใช้บัญชี กรม
	นางวิหิตา ตรีคำแหง	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)										
๖๕	นางวิหิตา ตรีคำแหง	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๖-๓๐-๐๘-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๖๖-๓๐-๐๘-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๓๔,๐๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	
๖๖	(ว่าง)											
๖๗	(ว่าง)											
	นางสาวสุจินดา เอี่ยมศรี	ม.๖										
๖๘	นางสาวพรทิศา ศรีสุวัตร	ปวส.(บริหารธุรกิจ-การเงิน)										
๖๙	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๐	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๑	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๒	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๓	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๔	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๕	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๖	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๗	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๘	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๗๙	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๐	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๑	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๒	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๓	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๔	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๕	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๖	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๗	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๘	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๘๙	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๐	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๑	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๒	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๓	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๔	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๕	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๖	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๗	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๘	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๙๙	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										
๑๐๐	นางสาวทองเพียร สร้อยยา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)										

๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตลอดชีวิตตำแหน่งในส่วนราชการ

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ				
๓๕	(ว่าง)			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่าง ๑ พ.ค. ๖๓
๓๖	นางสาวรุ่งนภา เหมเป้า	คศ.บ. (สังคมศึกษา)		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๗	(ว่าง)			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๘๘,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๘)			ได้รับอัตราเงินเดือน
๓๘	นางสาวยุพิน สายตั้ง	ป.๔		แม่บ้าน				แม่บ้าน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
โรงเรียน														
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาไชย														
๓๙	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	พนักงานครู		๖๖-๓-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	พนักงานครู		๑๓๙,๐๒๐ (๑๙,๘๖๐x๗)			ได้รับอัตราเงินเดือน ๖๖๕
๔๐	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานครู	ครูผู้ช่วย	๖๖-๓-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานครู	ครูผู้ช่วย	๑๑๐,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๗)			ได้รับอัตราเงินเดือน ๖๖๕
๔๑	(ว่าง)		๖๖-๓-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานครู	ครูผู้ช่วย	๖๖-๓-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานครู	ครูผู้ช่วย	๑๑๐,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๗)			ได้รับอัตราเงินเดือน ๖๖๕
๔๒	นายธรรมบุญ งามบุญช่วย	คศ.บ. (พลศึกษา)		ผู้ช่วยครู (พลศึกษา)				ผู้ช่วยครู (พลศึกษา)			๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)			แต่งตั้ง ๑ พ.ค. ๖๓
๔๓	นางสาวระทม ผิวอ่อนดี	คศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)				ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)			๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)			แต่งตั้ง ๑ พ.ค. ๖๓
๔๔	นางสาววิญญา แพงหนู	คศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)				ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)			๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)			
๔๕	นางสาวรัชดา สนธิเมธ	ม.๖		แม่บ้าน				แม่บ้าน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๖	(ว่าง)			คนครัว				แม่บ้าน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๖)														
๔๗	น.ส.เบญจมาพร แก้วมาน	บร.บ. (บัญชี)	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๓๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			


 ๒๕๖๓
 วันที่ ๓/๕๕๕๕
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๕๖๓ มี.ค. ๒๕๖๓

หมายเหตุ

ทะเบียนกำกับแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร “อยู่ระหว่างการจัดดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.”

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖๖-๓๐-๖๒๑๐๔๐๐๑
และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖๖-๓๐-๘๒๑๐๗๐๐๑
ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น)

ลงชื่อ.....
(นายพีระศักดิ์ มาตรศรี)

วันที่ ๒๕ ก.พ. ๖๔

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาย

ลงชื่อ.....
(นายพีระศักดิ์ มาตรศรี)

วันที่ ๒๕ ก.พ. ๖๔

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาย

ลงชื่อ.....
(นายอาคม สุวรรณโณ)

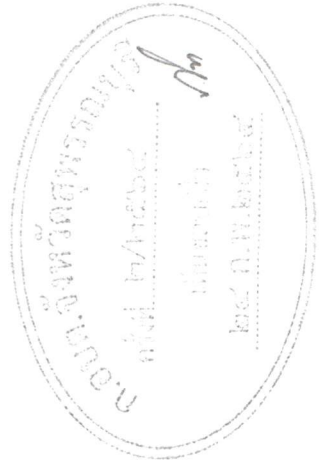
๒๕ ก.พ. ๖๔
วันที่

เลขานุการ กอตจ.จังหวัดสุพรรณบุรี

ลงชื่อ.....
(นายอาคม สุวรรณโณ)

๒๕ ก.พ. ๖๔
วันที่

เลขานุการ กอตจ.จังหวัดสุพรรณบุรี



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจะทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ และการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงตนเองของทุก ส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน 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
