

ร่าง



32

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เกิดผลสำเร็จทันตามกำหนดเวลา ทำให้องค์กรมี สมรรถนะในการพัฒนาสูงขึ้น และเห็นควรให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณา ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ ๒๕๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนาเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนาหน้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖
- ภาระค่าใช้จ่ายข้อ ๙ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๕



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จำมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก/ง่าย ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงจะต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่



ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยอาจกล่าวสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่อาจจะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๗ จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอด้านช้าง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอด้านช้าง ห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอด้านช้าง ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดสุพรรณบุรี ประมาณ ๙๖ กิโลเมตร การเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัวหรือรถยนต์โดยสารสายด้านช้าง - กาญจนบุรี โดยใช้เส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๘๖

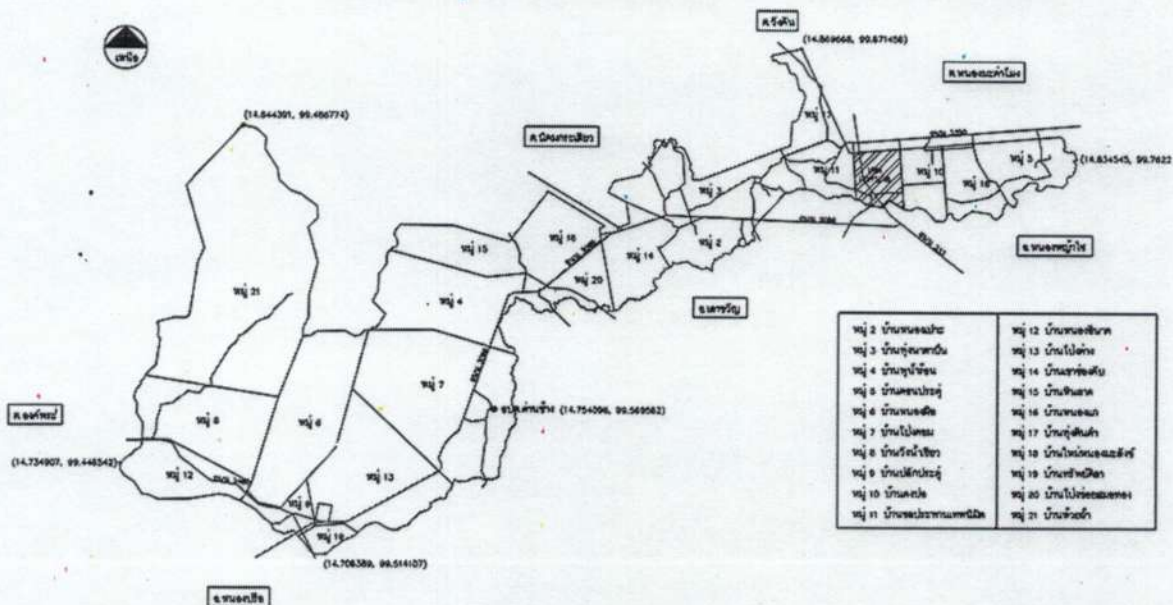
ทิศเหนือ ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว และตำบลหนองมะคำโม่ง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี และอำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะคำโม่ง อำเภอด้านช้าง เขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี และเขต อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์พระ อำเภอด้านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี และตำบลหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

แผนที่ตำบลด้านช้าง อำเภอด้านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี



ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศมีพื้นที่ราบลุ่มประมาณ ๒๐% และมีเนื้อที่เป็นที่ราบสูงเชิงเขาประมาณ ๘๐% ของพื้นที่ทั้งหมด

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมมี ๓ ฤดู อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๓๕.๗๑ องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน

สภาพดินโดยทั่วไปจะเป็นดินปนทรายไม่สามารถเก็บน้ำได้

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

ตำบลด่านช้าง มีเขตการปกครองจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน

การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน จะมีการเลือกตั้ง

- ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน
- สมาชิกสภาท้องถิ่น หมู่บ้านละ ๑ คน จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน รวมเป็นจำนวน ๒๐ คน
- การเลือกตั้ง แบ่งออกเป็น ๒๐ เขต ๒๓ หน่วยเลือกตั้ง

ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

มีสมาชิกจำนวน ๒๐ คน มีที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๑ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีหน้าที่พิจารณาและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติม ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาท้องถิ่นและข้อบัญญัติต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จากข้อมูลมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๓,๖๐๓ คน แยกเป็นชาย ๖,๗๐๗ คน หญิง ๖,๘๙๖ คน จำนวนครัวเรือน ๕,๒๖๖ ครัวเรือน (อ้างอิงจากข้อมูลประชากร อำเภอด่านช้าง เดือนกันยายน ๒๕๖๔) แยกได้ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	ครัวเรือน
๒	หนองเปาะ	๒๗๒	๒๘๒	๕๕๔	๒๑๖
๓	ทุ่งนาตาป็น	๙๑๒	๙๘๐	๑,๘๙๒	๘๗๑
๔	พุน้ำร้อน	๕๙๔	๖๐๐	๑,๑๙๔	๔๘๑
๕	ดอนประดู่	๒๖๙	๒๑๙	๔๘๘	๒๑๒
๖	หนองผือ	๒๖๓	๒๕๔	๕๑๗	๑๖๕
๗	โป่งคอม	๔๗๕	๔๖๐	๙๓๕	๓๑๑



หมู่ที่	บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	ครัวเรือน
๘	วังน้ำเขียว	๓๖๐	๓๖๓	๗๒๓	๒๘๓
๙	ปลักประตู	๒๖๙	๒๘๖	๕๕๕	๒๒๗
๑๐	ดงปอ	๕๙๐	๖๐๑	๑,๑๙๑	๔๕๔
๑๑	ชลประทานเทพนิมิต	๔๘๘	๕๖๒	๑,๐๕๐	๔๓๐
๑๒	หนองอินาค	๓๗๑	๓๔๖	๗๑๗	๒๕๘
๑๓	โป่งค่าง	๒๒๑	๒๒๕	๔๔๖	๑๕๕
๑๔	เขาช่องคับ	๑๔๖	๑๕๘	๓๐๔	๑๑๖
๑๕	หินลาด	๗๑	๗๕	๑๔๖	๕๔
๑๖	หนองแก	๒๖๗	๒๕๓	๕๒๐	๑๖๔
๑๗	ทุ่งดินดำ	๒๑๕	๒๓๔	๔๔๙	๒๑๒
๑๘	หนองมะสังข์	๓๔๙	๔๑๘	๗๖๗	๒๕๙
๑๙	ทรัพย์ศิลา	๑๐๑	๑๑๐	๒๑๑	๙๐
๒๐	โป่งข่อยสมอทอง	๒๖๘	๒๗๓	๕๔๑	๑๖๐
๒๑	ห้วยถ้ำ	๒๔๔	๒๔๘	๔๙๒	๑๖๕
รวม		๖,๗๔๕	๖,๙๔๗	๑๓,๖๙๒	๕,๒๘๓

(อ้างอิง : ข้อมูลจากงานทะเบียนและบัตร อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ณ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔)

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๑,๕๔๗	๑,๔๕๘	๓,๐๐๕
อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี	๑,๒๐๔	๑,๒๔๓	๒,๔๔๗
อายุ ๓๑ - ๖๐ ปี	๓,๐๓๒	๓,๐๕๐	๖,๐๘๒
อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๙๖๒	๑๑,๙๑	๒,๑๕๓
รวม	๖,๗๔๕	๖,๙๔๗	๑๓,๖๘๗

(อ้างอิง : ข้อมูลจากงานทะเบียนและบัตร อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๗ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดดอนประตู
- โรงเรียนวัดหนองเปาะ
- โรงเรียนบ้านนาตาปิ่น
- โรงเรียนบ้านโป่งคอม
- โรงเรียนสวนป่าองค์พระ
- โรงเรียนบ้านหนองผือ
- โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว



โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน (โรงเรียนมัธยมศึกษาขยายโอกาส)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนประดู่
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองเปาะ
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักประดู่

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลด่านช้าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด่านช้าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพุน้ำร้อน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโป่งค่าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลองค์พระ

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลด่านช้างมีการแพร่ระบาดเพียงเล็กน้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ผู้นำชุมชนและคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนบ้านทุ่งนาตาปิ่น กับสถานีตำรวจภูธรด่านช้าง วัตถุประสงค์เพื่อหยุดยั้งและป้องกันการแพร่ระบาดยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน ควบคุมดูแลและทำลายขบวนการผู้ค้ายาเสพติดในชุมชน/หมู่บ้าน โดยดำเนินการภายใต้โครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด แบบครบวงจร ตามยุทธศาสตร์ชาติ สถานีตำรวจภูธรด่านช้าง บ้านทุ่งนาตาปิ่น ม. ๓ ต.ด่านช้าง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี

การสังคมสงเคราะห์

- ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ตั้งอยู่ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ๙๗ ม.๗ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเภทผู้ขอรับเงินสงเคราะห์

- | | |
|----------------|----------------|
| - ผู้สูงอายุ | จำนวน ๑,๙๐๐ คน |
| - ผู้พิการ | จำนวน |
| - ผู้ป่วยเอดส์ | จำนวน ๓๔ คน |

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบลด่านช้าง ได้แก่ ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง



หมู่ที่	บ้าน	ระยะทางรวม (กม.)	ลาดยาง (กม.)	คสล. (กม.)	ลูกรัง (กม.)
๒	หนองเปาะ	๑.๙	๑.๙	-	-
๓	ทุ่งนาตาปิ่น	๔.๓๖	๓.๓๖	๐.๖	-
๔	พุน้ำร้อน	๔.๔๙	๒.๕๕๕	๑.๑๓๕	๐.๘
๕	ดอนประตู	๓.๑๕	๐.๒๒	๑.๔๓	๑.๕
๖	หนองผือ	๔.๔๕	-	๑.๙๕	๒.๕
๗	โป่งคอม	๑	๑	-	-
๘	วังน้ำเขียว	๑.๑	๐.๖๕	๐.๔๕	-
๙	ปลักประตู	๑.๔๑	-	๐.๕๖	๐.๘๕
๑๐	ดงปอ	๘.๐๕๕	๘.๐๕๕	-	-
๑๑	ชลประทานเทพนิมิต	๐.๒๑	-	๐.๒๑	-
๑๒	หนองอีนาค	๐.๗๕	๐.๗๕	-	-
๑๓	โป่งค่าง	๑.๖๐	๑.๐	-	๐.๖
๑๔	เขาช่องคับ	๐.๙	๐.๔	-	๐.๕
๑๕	หินลาด	๑.๐	๐.๖	-	๐.๔
๑๖	หนองแก	๐.๙๕	๐.๓๕	๐.๖๐	-
๑๗	ทุ่งดินดำ	๑.๑	๐.๔	-	๐.๗
๑๘	หนองมะสังข์	๑.๖๔	๑.๖๔	-	-
๑๙	ทรัพย์ศิลา	-	-	-	-
๒๐	โป่งขอยสมอทอง	๑.๒๕	๑.๒๕	-	-
๒๑	ห้วยถ้ำ	-	-	-	-

(ข้อมูล ณ ปี พ.ศ.๒๕๖๔)

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๘๖ ผ่านตำบลด่านช้าง - หนองปรือ - จังหวัดกาญจนบุรี
นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางภายในตำบลคือรถสองแถวสายวังยาว-ม่วงเด้าและรถประจำทาง สายด่าน
ช้าง - กาญจนบุรีวิ่งให้บริการ

การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๒๐ หมู่บ้านในพื้นที่ตำบลด่านช้าง
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๙๙ ของประชากรทั้งหมดในตำบลด่านช้าง

การประปา

- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒๗ แห่ง

โทรศัพท์

ปัจจุบันประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว ร้อยละ ๙๕

ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์



ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์อำเภอด่านช้าง ตั้งอยู่ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ห่างจากที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๒๐ กิโลเมตร จำนวน ๑ แห่ง (สาขาอำเภอด่านช้าง)

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่การทำไร่อ้อย มันสำปะหลังและข้าวโพด โดยการประกอบอาชีพสามารถประมาณได้ดังนี้

- | | |
|------------------|----------------------|
| -ปลูกอ้อย | ร้อยละ ๕๐ เปอร์เซนต์ |
| -ปลูกมันสำปะหลัง | ร้อยละ ๓๐ เปอร์เซนต์ |
| -ปลูกข้าวโพด | ร้อยละ ๒๐ เปอร์เซนต์ |

การประมง

ตำบลด่านช้าง มีการประกอบอาชีพด้านการประมง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๗ บ้านทุ่งดินดำ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

การปศุสัตว์

ตำบลด่านช้าง มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค เลี้ยงแพะและการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี .

การบริการ

- ร้านเสริมสวย
- ร้านอาหาร
- ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก

การท่องเที่ยว

- พิพิธภัณฑ์ชุมชนบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔
- อ่างเก็บน้ำหุบเขาวง หมู่ที่ ๑๕
- เขื่อนกระเสียว หมู่ที่ ๓,๑๗

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มผ้าทอมือบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔
๒. กลุ่มบ้านขนมชุมชนบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔
๓. กลุ่มหัตถกรรมรากไม้ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองผือ
๔. กลุ่มทำแสด้นเลส หมู่ที่ ๘ บ้านวังน้ำเขียว
๕. กลุ่มบ้านเรือนไทย หมู่ที่ ๑๔ บ้านเขาช่องคับ
๖. กลุ่มไม้เศรษฐกิจโตเร็วด่านช้าง หมู่ที่ ๑๙ บ้านทรัพย์ศิลา
๗. กลุ่มหัตถกรรมจักรสานแปดไม้ไผ่ หมู่ที่ ๒๑ บ้านห้วยถ้ำ

แรงงาน

- ประชาชนในพื้นที่ตำบลด่านช้างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตร



ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชาชนในพื้นที่ตำบลด่านช้างส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๙๐ และนับถือศาสนาคริสต์ ประมาณร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด

ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณียกธง จำนวน ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๔ บ้านพุน้ำร้อน, หมู่ที่ ๕ บ้านดอนประดู่ และหมู่ที่ ๑๘ บ้านใหม่หนองมะสังข์

- ประเพณีสืบสานวัฒนธรรมประเพณีดำขมนจีนคู่งานบุญพุทธศาสนาไทย (วัดพุน้ำร้อน) หมู่ที่ ๔ บ้านพุน้ำร้อน

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ

- กลุ่มผ้าทอมือบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔

ภาษาถิ่น คือ

- ภาษาลาวครึ่ง

- ภาษาไทยกลาง มีลักษณะโดดเด่นของสำเนียงพูดที่เรียกว่า “พูดเหน่อ”

OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าทอมือ หมู่ที่ ๔ บ้านพุน้ำร้อน

- หัตถกรรมรากไม้ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองผือ

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

- หนองน้ำ	จำนวน ๒๒	แห่ง
- คลอง	จำนวน ๘	แห่ง
- สระเก็บน้ำ	จำนวน ๔	แห่ง
- ลำน้ำ	จำนวน ๒	แห่ง
- ฝาย	จำนวน ๔	แห่ง
- ประมงโรงเรียน	จำนวน ๒๙	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน ๑	แห่ง
- บึง	จำนวน ๓	แห่ง
- บ่อ	จำนวน ๑	แห่ง
- ห้วย	จำนวน ๑	แห่ง
- แหล่งน้ำอื่น ๆ	จำนวน ๒	แห่ง

ป่าไม้

- ในพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ป่าไม้ (ป่าสงวนแห่งชาติ)

รายชื่อป่าชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ลำดับ	รายชื่อป่าชุมชน	หมู่ที่	ปีที่เริ่มโครงการ	เนื้อที่	ประเภทที่ดิน
๑	ป่าชุมชนบ้านทุ่งนาตาปิ่น	๓	๒๕๕๔	๘๕๒ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๒	ป่าชุมชนบ้านวังน้ำเขียว	๘	๒๕๕๐	๑,๓๐๐ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๓	ป่าชุมชนบ้านพุน้ำร้อน	๔	๒๕๔๘	๔,๑๑๓ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ



๔	ป่าชุมชนบ้านหนองผือ	๖	๒๕๔๗	๓,๙๕๓ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๕	ป่าชุมชนบ้านหินลาด	๑๕	๒๕๔๗	๑,๑๙๕ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๖	ป่าชุมชนบ้านทุ่งดินดำ แปลงที่ ๑	๑๗	๒๕๔๗	๘๕๓ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ

(อ้างอิง : ศูนย์ป่าไม้จังหวัดสุพรรณบุรี ณ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕)

ภูเขา

- ในพื้นที่เป็นที่ราบระหว่างภูเขา โดยมีภูเขาและเทือกเขาสลับกันไป

ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- พื้นที่ที่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนใหญ่มีความอุดมสมบูรณ์ เป็นป่าไม้ตามธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในตำบล และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลด่านช้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากถนนสายประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้หน้าท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ

๒. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎรเนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสำหรับกิจการประปาหมู่บ้าน ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค

๔. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

ความต้องการ

๑. อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนสายประกอบอาชีพใน อบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น

๒. อบต. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๓. อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต.

๔. ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม

๕. จัดหาภาชนะเก็บน้ำ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ

๒. ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม

๓. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร



ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
๒. ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
๓. สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

ความต้องการ

๑. จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๒. เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
๓. การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
๒. ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ การปรับปรุงภูมิทัศน์

๔.๕ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา
๒. ปัญหาเรื่องสุขภาพ

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ
๒. ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเรื่องสุขภาพ

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ด้านข้อมูลข่าวสารสื่อสารไร้พรมแดนวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรม ดั้งเดิม
๒. ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พิธี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
๒. จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
- (๘) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษา แหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่
- (๓) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
- (๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น เป็นสำคัญ

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. เป็นพื้นที่การเกษตร พัฒนาเป็นแหล่งเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน	๑. พื้นที่เป็นดินทรายบางพื้นที่เป็นชั้นหินยากต่อการเพาะปลูกพืช
๒. ประชาชนมีความสัมพันธ์ระบบเครือญาติ	๒. ระบบสาธารณูปโภคไม่สามารถเข้าถึงในบางพื้นที่บางพื้นที่ขาดน้ำ เพื่อใช้สำหรับการอุปโภค/บริโภค
๓. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความชัดเจน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๓. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการทำการเกษตร ขาดการวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีการใช้สารเคมีที่เกินความเหมาะสม มีการเผาวัชพืชและอ้อย ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างมีงบประมาณเป็นของตนเองสามารถให้การสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว	๔. ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีรายได้น้อยว่างงาน และขาดการศึกษาภาคบังคับ
๕. มีครุภัณฑ์พาหนะเป็นของตนเอง สามารถช่วยเหลือประชาชนรวดเร็ว และทันเวลา	๕. ปัญหาด้านยาเสพติด/อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. มีสินค้า OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก จากความสามารถของประชาชนภายในพื้นที่	๖. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงาน



โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. อำเภอด่านช้าง มีโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลในพื้นที่ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมปลูกอ้อย การขนส่งผลผลิตจึงมีค่าใช้จ่ายต่ำ มีโรงงานและตลาดรองรับผลผลิต ๒. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานรวมถึงการบริหารจัดการที่ดี	๑. การติดต่อมีระยะทางที่ไกลกับหน่วยงานราชการ และการเดินทางมาติดต่อราชการของประชาชนในพื้นที่ ๒. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และปัญหาระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนเพื่อใช้รองรับการปฏิบัติหน้าที่ ๓. มีถนนหลายสายในพื้นที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น ซึ่งเมื่อมีปัญหา มักจะได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๔. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่น เพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนให้ท้องถิ่น แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม ฯลฯ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด



ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

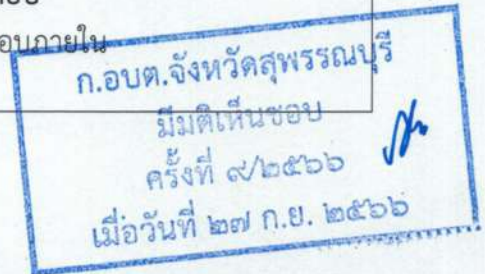


โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา
๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๖



๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบ - งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี

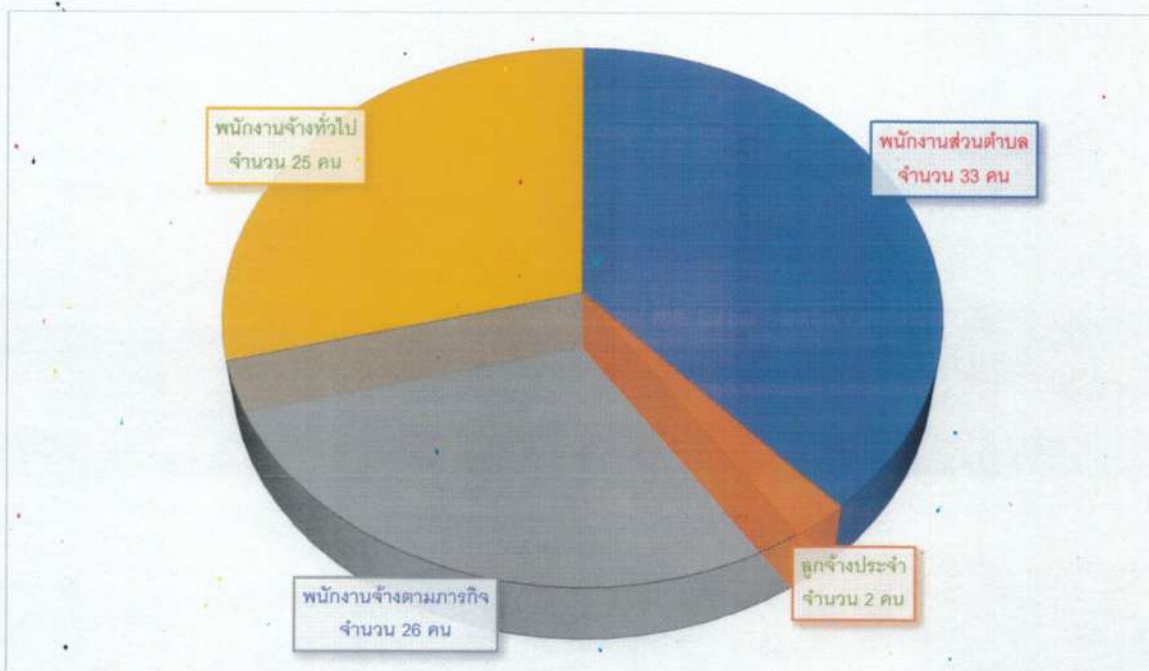


๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านข้าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ

สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

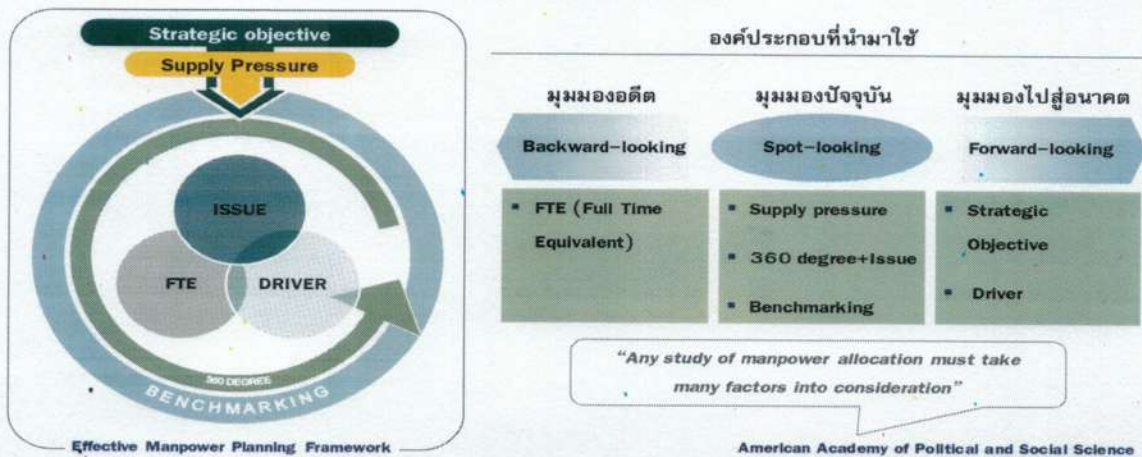


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American



Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบ้นนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา

บุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วน

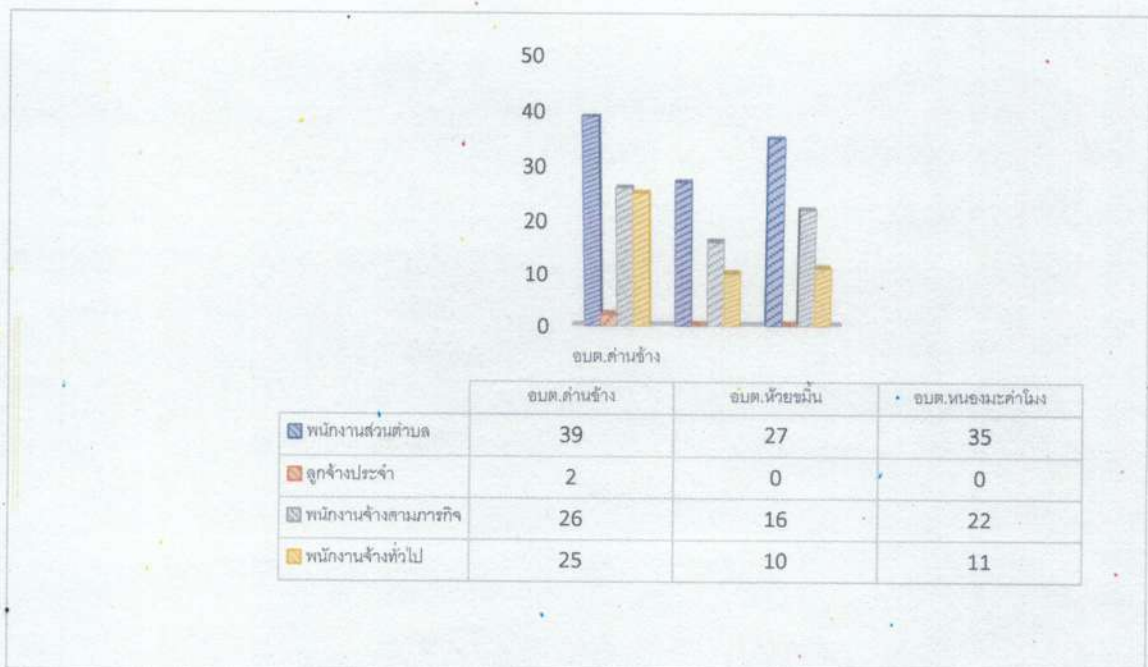


ราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก จะแตกต่างกันมากในส่วน of พนักงาน

จ้าง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีเครื่องจักรกลจำนวนมากซึ่ง อบต.ทั้ง ๒ แห่งไม่มี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับกับภารกิจ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง แต่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศและหนังสือสั่งการ เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร



ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีความสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะปฏิบัติงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันปฏิบัติงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๒
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
- มีมติเห็นชอบ
- ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข								
และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
- มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนประตู	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรักประตู	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖
ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ชลประทานเทพนิมิตร								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๙๒	๙๒	๙๒	๙๒	+๖	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒,๘๔๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๓๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๔๖,๖๘๐	(๕๒,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๗,๖๔๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๕,๐๔๐	๖๕๕,๖๘๐	(๔๗,๒๔๐)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฎิ/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฎิ/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
๖	นิติกร	ปฎิ/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฎิ/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๔๐	๓๖๙,๕๔๐	๓๖๙,๕๔๐	(๒๗,๖๘๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๗,๘๔๐	๑๘๓,๖๘๐	๑๘๓,๖๘๐	๑๘๖,๐๘๐	(๓๔,๕๖๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฎิ/ชก	๑	-	๒๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๐๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฎิ/ชก	๑	-	๒๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๐๒๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	พนักงานสุมน้ำ (ถาวร)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากภายนอก
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๒,๘๘๐	๒๒๓,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	(๓๗,๐๕๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๖,๕๒๐	(๓๓,๕๐๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๘๗,๖๔๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๗๖๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๘๘๐	๑๘๗,๘๘๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๑๓๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	ยาม	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๒๑	คนงาน	-	๗	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	ว่างเต็ม ๒

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๗/๔๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๐๕)																				
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)	
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฎิ/ชก	๑	-	๑๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๗๙,๒๒๐	๒๘๗,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๕๒๐	๓๕๖,๔๐๐	๓๖๖,๒๘๐	(๒๓,๔๘๐)	
๒๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปฎิ/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๑๗,๘๒๐	๓๒๗,๘๒๐	ว่างเต็ม	
๒๗	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปฎิ/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๑๗,๘๒๐	๓๒๗,๘๒๐	ว่างเต็ม	
ลูกจ้างประจำ																				
๒๘	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๓๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๖๘๐	๙,๙๖๐	๒๔๑,๔๘๐	๒๔๘,๒๐๐	๒๕๗,๑๒๐	(๑๙,๔๐๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๗๓,๘๒๐	๒๘๓,๘๒๐	(๒๐,๙๔๐)	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๐๐	๙,๕๖๐	๙,๙๒๐	๑๘๙,๒๐๐	๑๙๙,๕๖๐	๒๐๙,๕๖๐	(๑๙,๐๐๐)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๑๓,๒๘๐	๒๒๒,๘๐๐	(๑๖,๕๐๐)	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๙๖๐	๑๕๓,๓๒๐	(๑๒,๐๘๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๓	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองช่าง (๐๕)																				
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๕	วิศวกรโยธา	ปฎิ/ชก	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๗๙,๒๒๐	๒๘๗,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๓๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๘๐	๓๗๘,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)	
๓๗	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๘,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๒๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๘๒,๖๘๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๔,๐๐๐)	
๓๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๕๒๐	(๒๘,๗๖๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑	๒๖๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๘,๘๘๐	๒๙๐,๓๔๐	๒๙๖,๖๘๐	(๒๒,๓๔๐)	
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑	๒๓๗,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๙๒๐	๒๕๖,๑๘๐	๒๖๖,๐๐๐	(๑๙,๙๖๐)	
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑	๒๐๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๖๐๐	๒๒๓,๘๘๐	๒๓๓,๘๘๐	(๒๖,๙๐๐)	
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๙๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๖,๕๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๖,๒๘๐	(๒๖,๒๐๐)	
๔๓	ผู้ชำนาญช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๔๐	(๑๑,๕๐๐)	
๔๔	ผู้ชำนาญช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๐๐	๑๐,๑๖๐	๑๙๖,๒๐๐	๒๐๖,๐๐๐	๒๑๖,๘๐๐	(๑๕,๘๐๐)	
๔๕	ผู้ชำนาญช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๔๐	(๑๑,๕๐๐)	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๒๐	๗,๒๒๐	๗,๕๖๐	๑๔๓,๖๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๐๐	๑๐,๑๒๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๕,๖๐๐	๒๒๖,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐)	

ก.อบต.บ้านห้วยทรายบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖

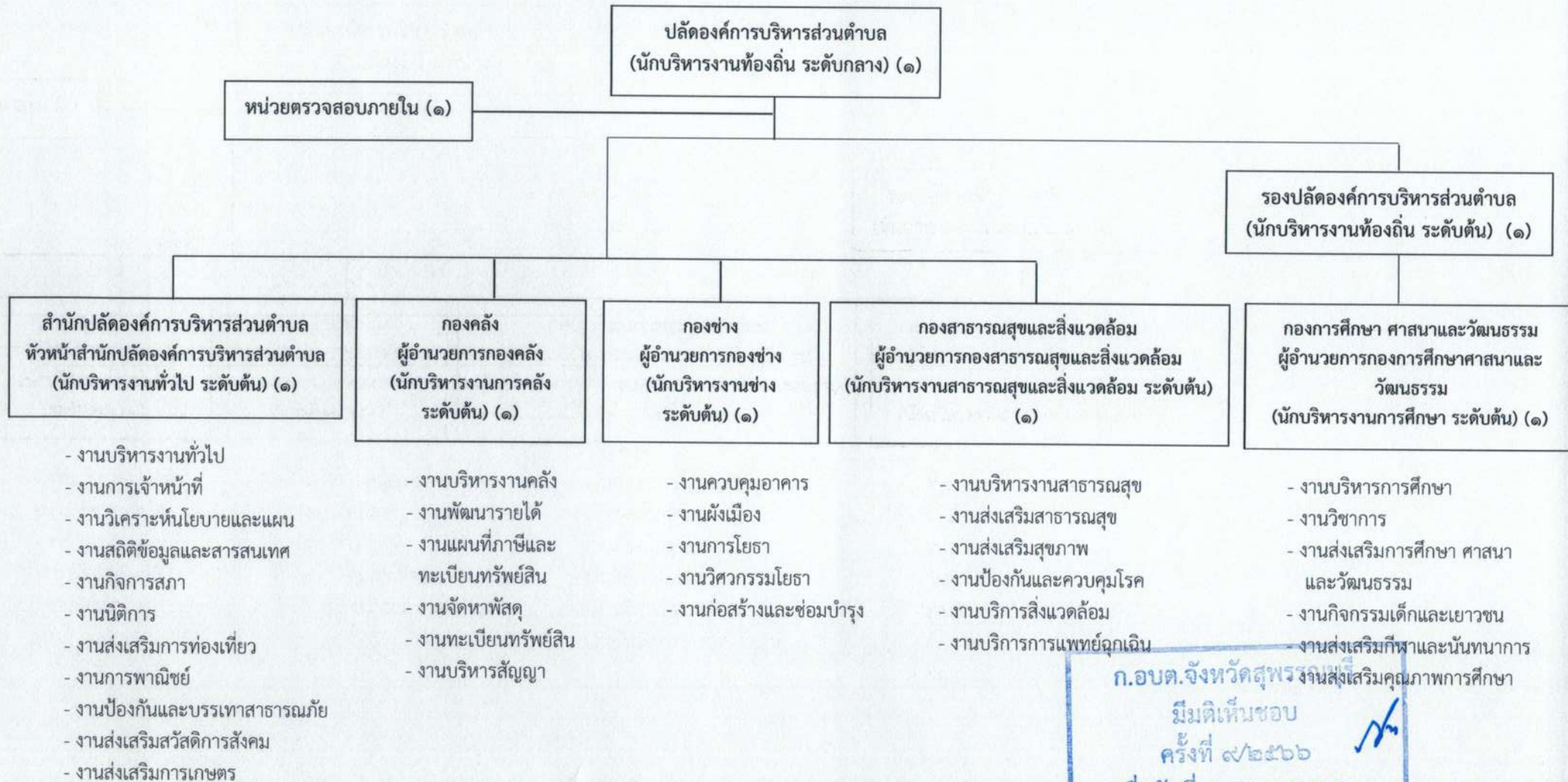
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๘	คนงาน	-	๗	๓	๒๒๔,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๒๒๔,๐๐๐	๒๒๔,๐๐๐	๒๒๔,๐๐๐	ว่างเต็ม ๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	(๔๔,๙๙๐)
๕๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๕๒๐	๓๖,๗๒๐	๓๗,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๔๘๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๔,๐๘๐	๓๖๕,๔๘๐	๓๖๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๕๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๓,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๙๙,๐๘๐	๑๙๙,๒๒๐	๑๙๙,๙๒๐	(๓๔,๖๖๐)
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๓๐,๗๖๐	๑๓๐,๒๖๐	(๑๐,๓๙๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐*๒)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๙๒๐	๔๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๔๙,๑๒๐	๔๖๗,๓๔๐	๔๘๕,๕๖๐	(๓๖,๓๓๐)
๕๘	นักวิชาการศึกษา	ป/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๗๒๐	๓๗,๕๒๐	๓๗,๕๒๐	ว่างเต็ม
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐*๒)
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๓	ครู	คศ.๖	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (พักชง)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

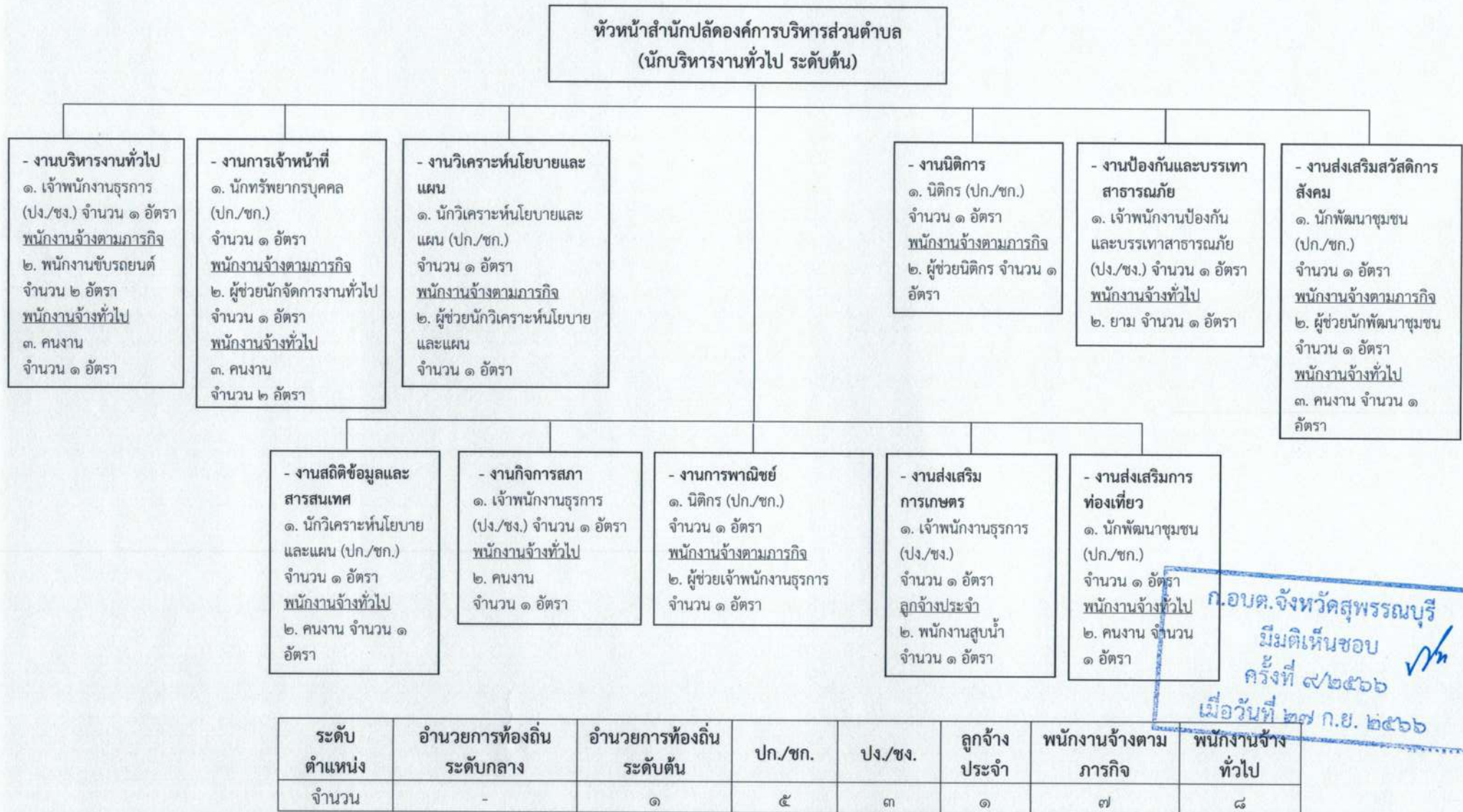
โครงการสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ : องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

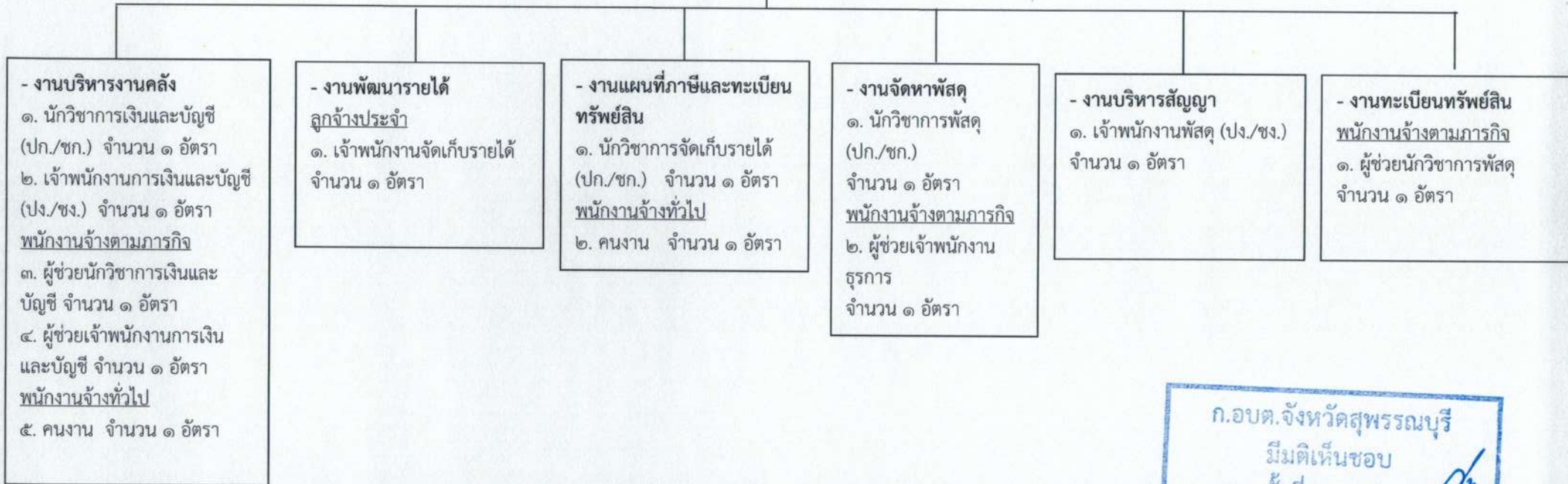


ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



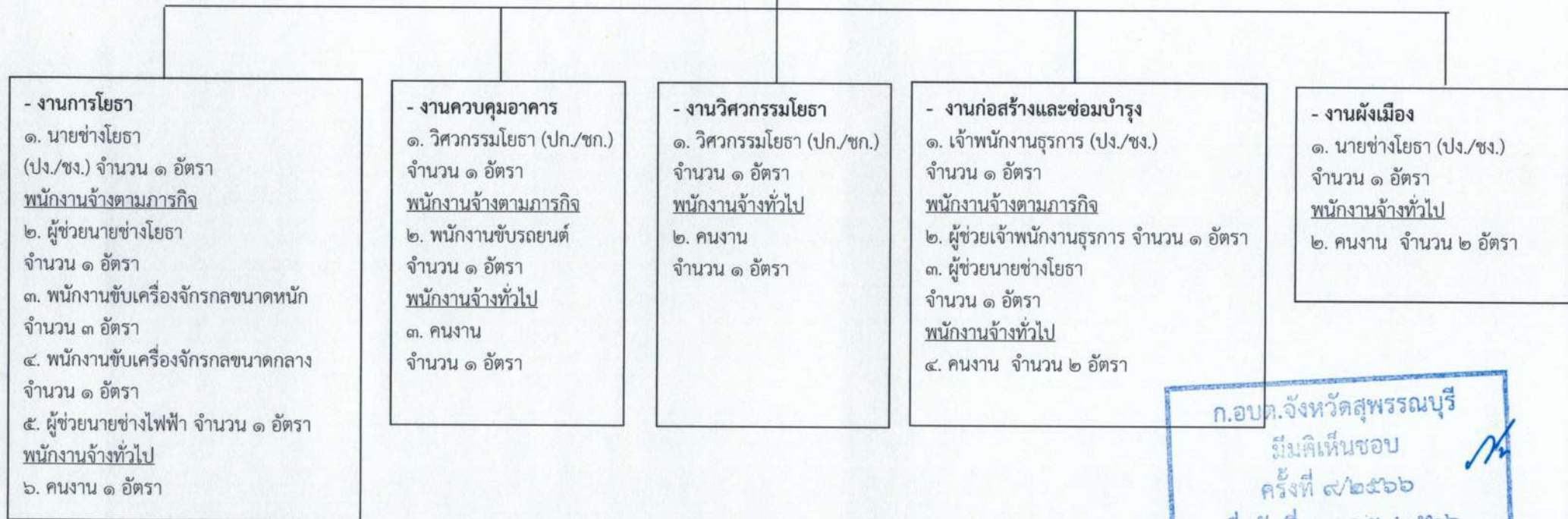
ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	พง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๒	๑	๔	๒



โครงสร้างกองช่าง

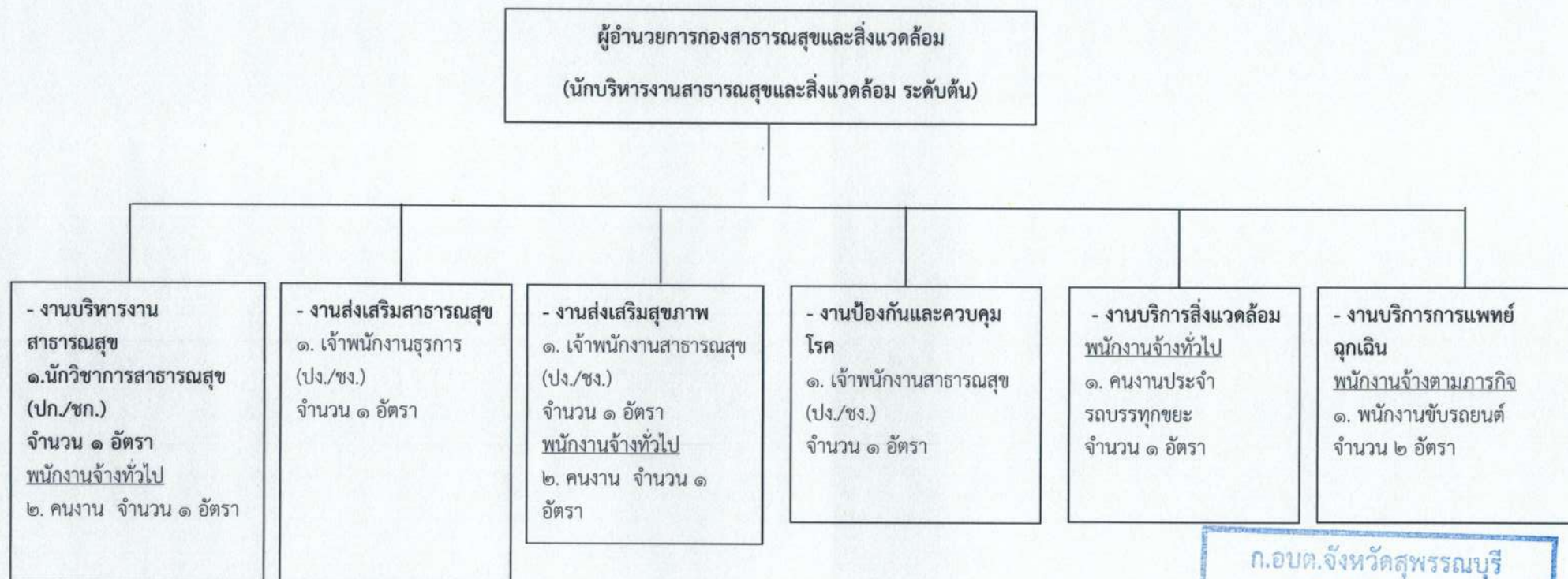
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี
 ยื่นขอเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๓	-	๙	๗

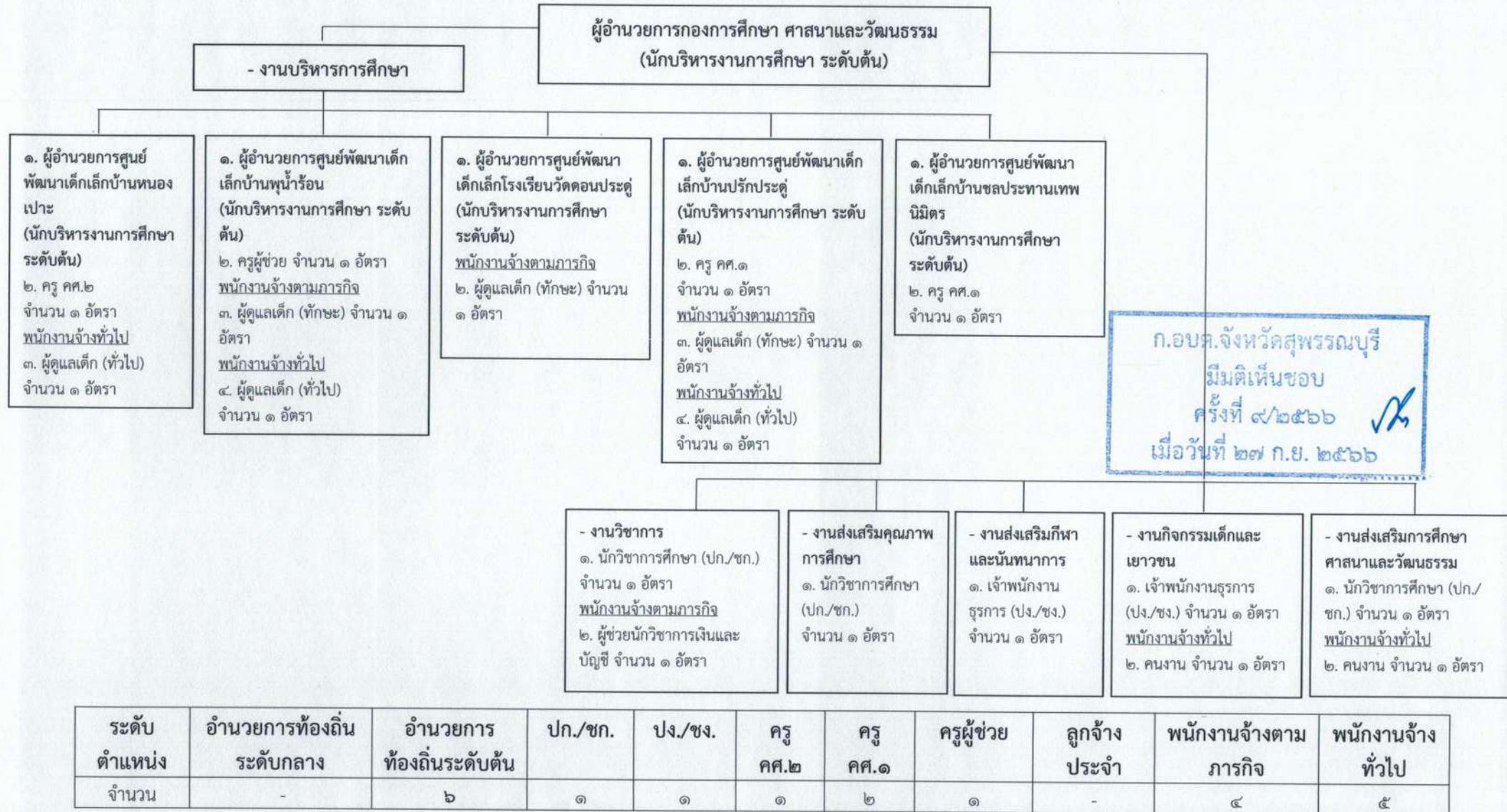
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



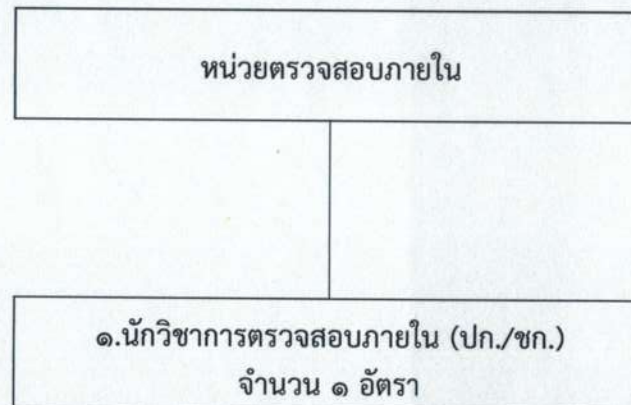
ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปท./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

- ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งส่วนราชการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายฉันทพัฒน์ ปิ่นเหม่งเพ็ชร	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๖๒๘,๔๕๐ (๕๒๖,๘๕๐)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐)	
๒	นายโอภาส นนท์แก้ว	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๕๖๖,๘๕๐ (๔๖๖,๘๕๐)	๕๒๐,๐๐๐ (๔๖๐,๐๐๐)	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
๓	-	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๒๖๘,๐๐๐)	๔๒๐,๐๐๐ (๓๖๐,๐๐๐)	-	ว่างเดิม
๔	-	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	ว่างเดิม
๕	-	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	ว่างเดิม
๖	-	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	ว่างเดิม
๗	-	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	ว่างเดิม
๘	นายปิยะพงษ์ คำพุทธ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีเครื่องกล)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	
๙	นางสาวกาญจนาทิพย์ สารธิ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๗๙,๘๕๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	
๑๐	-	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	ว่างเดิม
๑๑	-	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔๕,๖๐๐)	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ														
๑๒	นายวิฑูรย์ โสมนัส	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๙๔๘๕	พนักงานสูบน้ำ	-	-	๓๙๔๘๕	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๓	นายเอนก มากเทพพงษ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๐๔,๖๐๐ (๑๗,๐๐๐)	-	-	
๑๔	นางสาวภาวิศา ใจมั่น	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)	-	-	
๑๕	นางสาวสุชาดา กองจำปา	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)	-	-	
๑๖	นางสาวอุไรรัตน์ ดันภักดี	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)	-	-	
๑๗	นางสาวจรัสรัตน์ หน่อเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)	-	-	
๑๘	นายพนม ภูสิงห์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างกล)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๗๙,๘๕๐ (๑๕,๗๕๐)	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นายยอดยิ่ง พานิช	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๑,๕๖๐ (๑๕,๑๙๖๖๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๐	นายพนม พันธพาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	
๒๑	นางสาวกัญญาพัชญ์ พันธุ์วงศ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	
๒๒	นางสาวพิมพ์วิไล กานท์กิติ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	
๒๓	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	ว่างเต็ม
๒๔	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	ว่างเต็ม
๒๕	นางสาววิศพร ลามผลทวีคุณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	
๒๖	นางสาวมณฑิมา สังข์ทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	
๒๗	นายทนต์ศักดิ์ ชูแป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๓๒)	-	-	
กองคลัง (๐๔)														
๒๘	-	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๓๑๖,๖๐๐ (๓๒,๖๖๖๖๖)	๔๒,๐๐๐ (๖,๖๖๖๖๖)	-	ว่างเต็ม
๒๙	นางณิชา มณีรัตน์	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๕๐,๐๘๐ (๑๕,๖๖๖๖๖)	-	-	
๓๐	-	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕,๖๖๖๖๖)	-	-	ว่างเต็ม
๓๑	นางสาววรรณดี ละวรรณวงษ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๓๓,๖๖๖๖๖)	-	-	
๓๒	-	-	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๙,๘๖๖๖๖)	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	-	-	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๙,๘๖๖๖๖)	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ														
๓๔	นางเสริมศรี ทูลสมบัติ	อนุปริญญา (การบัญชี)	-	จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๒๒๒,๙๒๐ (๒๒,๖๖๖๖๖)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๕	นางสาวอรุณี วิเชียรชู	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๒๕๑,๒๐๐ (๒๕,๖๖๖๖๖)	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นางสาวมยุรา สุขแสง	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐๙๖๓)	-	-	
๓๗	นางสาวเกศินี ทิปะลา	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผ.ช.จพ.การเงินและบัญชี	-	-	-	ผ.ช.จพ.การเงินและบัญชี	-	-	๑๙๗,๐๔๐ (๑๖,๕๐๐๙๖๓)	-	-	
๓๘	นางสาวสุคนธ์ทิพย์ อินทร	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๐๐๐๙๖๓)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๙	นายสุนทร ทองรอด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๖๓)	-	-	
๔๐	นางสาววิภาวรรณ รุ่งสว่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๖๓)	-	-	
กองช่าง (๑๕)														
๔๑	-	-	๖๖-๙-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๖๖-๙-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๓๐๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐๙๖๓)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐๙๖๓)	-	ว่างเดิม
๔๒	-	-	๖๖-๙-๐๕-๓๗๐๙-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๙-๐๕-๓๗๐๙-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๒ (๒๗,๖๐๐๙๖๓)	-	-	ว่างเดิม
๔๓	นายปกป้อง จันทร์สุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ก่อสร้าง)	๖๖-๙-๐๕-๔๗๐๙-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๙-๐๕-๔๗๐๙-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๔๖,๕๖๐ (๒๖,๘๐๐๙๖๓)	-	-	
๔๔	นายพิศพงษ์ นนท์แก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)	๖๖-๙-๐๕-๔๗๐๙-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๙-๐๕-๔๗๐๙-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๖๘,๓๖๐ (๒๘,๐๐๐๙๖๓)	-	-	
๔๕	จำลองเอกสมประสงค์ วรสวัสดิ์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๖๖-๙-๐๕-๔๗๐๙-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๙-๐๕-๔๗๐๙-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๖๐,๔๐๐ (๒๐,๐๐๐๙๖๓)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๖	นายเพชร ศรีโน้เงิน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๒๖๘,๐๘๐ (๒๒,๘๐๐๙๖๓)	-	-	
๔๗	นายเนือง ทองรอด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๒๓๗,๑๒๐ (๑๙,๘๐๐๙๖๓)	-	-	
๔๘	นายภัทราพันธ์ ภาชีเนตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างกลการเกษตร)	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๒๐๒,๕๒๐ (๑๖,๕๐๐๙๖๓)	-	-	
๔๙	นายสราวุธ พูลสมบัติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างยนต์)	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	พ.น.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	๑๙๙,๗๖๐ (๑๖,๒๐๐๙๖๓)	-	-	
๕๐	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐๙๖๓)	-	-	ว่างเดิม
๕๑	นายธีรยุทธ ทองสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๘๕,๙๖๐ (๑๕,๘๐๐๙๖๓)	-	-	
๕๒	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐๙๖๓)	-	-	ว่างเดิม
๕๓	นายสัญญา สุวิสุทธิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พืชศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๘๐๐๙๖๓)	-	-	
๕๔	นางสาวสุนิศา ธรรมจันทร์	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๘๐๐๙๖๓)	-	-	

ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๕	นางสาวณัฏฐา จันท	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	
๕๖	นายพันธ์พิทย์ วัชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	
๕๗	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๘	นายสาธิต แก้วสทิพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	
๕๙	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	ว่างเดิม
๖๐	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	ว่างเดิม
๖๑	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)														
๖๒	นายอนันต์ ดันติงโรจน์	ปริญญาโท (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๘๖๐๗๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐๗๒)	-	
๖๓	-	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐๗๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๔	นางณิชา อ่อนคำสี	ปริญญาตรี (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๕๐๐๗๒)	-	-	
๖๕	-	-	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๙๙,๕๐๐ (๒๔,๘๖๐๗๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๖๖	นายพรชกร พิมพ์พันธ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๙๓,๑๒๐ (๑๕,๒๖๐๗๒)	-	-	
๖๗	นายอลงกรณ์ ชาวุธทัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๔,๕๕๐ (๑๐,๓๗๐๗๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๖๘	นายชัชฎะ ธรรมศร	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	
๖๙	นางสาวสมล ภู่ออน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	
๗๐	นางสาววรรณ์กมล ชุ่มทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๗๒)	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)														
๗๑	นางสาวกาญจนา หนูรักษ์	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๔๓,๕๐๐ (๒๖,๓๐๐๓๒)	๔๒,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐๓๒)	-	
๗๒	-	-	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๐๐ (๒๓,๐๐๐๓๒)	-	-	ว่างเดิม
๗๓	-	-	๖๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.จ./ช.จ.	๖๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.จ./ช.จ.	๒๙,๙๐๐ (๒๔,๕๐๐๓๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗๔	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๓๘,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๗๕	นายอนันต์ จันทสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐๓๒)	-	-	
๗๖	นางสาวอรพร สอนเดือน	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐๓๒)	-	-	
๗๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองเปาะ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองเปาะ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๘	นางสาวบุญช่วย สุนทรวาท	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเปาะ	-	ค.ศ.๒	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเปาะ	-	ค.ศ.๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๗๙	นางสาวดวงตะวัน พิมพ์พันธ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์ การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	
๘๐	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านบุปผาร้อน (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านบุปผาร้อน (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๑	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๑	ครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุปผาร้อน	-	ครูผู้ช่วย	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๑	ครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุปผาร้อน	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๘๒	นางสาวภาวดี ชุนศรีวัชร	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๘๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดดอนประดู่ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดดอนประดู่ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๘๕	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	ว่างเดิม

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๘๖				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปรักประตุ (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปรักประตุ (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น				กำหนดเพิ่ม
๘๗	นางพวงษ์รัตน์ รอดสถิตย์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครู		คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครู		คศ.๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๘๘	นางสาวปวีณรัตน์ อยู่เกตุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)			-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)						
พนักงานจ้างทั่วไป														
๘๙	นางสาวจิรนนท์ เจริญอยู่	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)						
๙๐				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชลประทานเทพนิมิต (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชลประทานเทพนิมิต (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น				กำหนดเพิ่ม
๙๑	นางสาวกนกกรัตน์ ไชยอึ้ง	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู		คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู		คศ.๑				
หน่วยงานตรวจสอบภายใน														
๙๒			๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๒๐ (๓๕,๖๓๐๗๒๐)			ว่างเดิม

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖