

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างท้องถิ่นให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

สารบัญ

เรื่อง

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	16
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	16
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	18
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	27
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	35
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	40
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	41

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ ฯ

รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์ ฯ



การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามที่แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น และตามกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ หรือ พนักงาน ส่วน ท้อง ถิ่น ตาม แผน อัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

-2-

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน

จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพังเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งที่ 95/2563 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2563 เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

-3-

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้พิจารณาทบทวนแล้ว เห็นว่า

โครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้ง 1 สำนัก 6 กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองส่งเสริมการเกษตร

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำสั่งถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์กรบริหารส่วนตำบล สระพังได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

รายละเอียด	อบต.สระพัง	อบต.บ้านแพน
อัตรากำลัง(ตามแผน)		
ข้าราชการ	15	30
ลูกจ้างประจำ	-	2
พนักงานจ้าง	23	27
รวมทั้งสิ้น	38	59
อัตรากำลัง(ที่ไม่มีคนครอง)		
ข้าราชการ	6	7
พนักงานจ้าง	-	1
รวมทั้งสิ้น	6	8

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากจำนวนประชากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง มีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสัมปอญ จึงส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น การกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ครู ที่อ้างอิงตามจำนวนประชากร เด็กเล็ก ที่มีอยู่จริง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้นำผลการเปรียบเทียบและบริบทขององค์กร เข้ามาพิจารณาร่วมกัน จึงกำหนดอัตรากำลังเพิ่มจำนวน 2 อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน 1 อัตรา เพื่อรองรับงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง และที่กำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพังทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลสระพัง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สภาพถนนไม่ได้มาตรฐาน การสัญจรไปมาไม่สะดวก
- เส้นทางเพื่อการเกษตรชำรุดบางจุด
- ไฟฟ้ามีใช้เฉพาะเขตชุมชนของหมู่บ้าน แต่พื้นที่รอบนอกชุมชนหรือหมู่บ้าน ยังขาดไฟฟ้าใช้
- ประชาชนนอกเขตชุมชนหรือไกลหมู่บ้านยังไม่มีน้ำประปาที่สะอาดใช้
- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- การสื่อสารคมนาคมไม่สะดวก

4.2 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ลำห้วย คลอง แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

4.3 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร นอกฤดูการทำงานไม่มีอาชีพเสริม และมีอัตราการว่างงานแฝงสูง
- อัตราค่าจ้างของประชากรในพื้นที่ มีอัตราค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากมีสภาพอากาศที่แห้งแล้ง
- มีการอพยพแรงงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว เพราะไม่มีอาชีพเสริม
- เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ
- เกษตรกรไม่มีแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ทำให้เกิดการเป็นหนี้สิน
- การใช้สารเคมีในการผลิตมีจำนวนมาก เกิดปัญหาด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

- ขาดตลาดกลางเพื่อเป็นแหล่งซื้อ - ขาย

4.4 ปัญหาด้านสังคม

- ขาดความสามัคคีในชุมชน ทำให้ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชน
- ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรมของคนรุ่นใหม่ ๆ
- เด็กและผู้สูงอายุขาดคนดูแล
- ขาดความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

-7-

4.5 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- สถานีนอนามัยให้บริการยังไม่ทั่วถึง
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุขพื้นฐานและสุขอนามัย
- ระบบสุขาภิบาลในหมู่บ้านไม่ดี เช่น มีขยะสะสมเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีน้ำเสียในชุมชนเนื่องจากระบบระบายน้ำไม่ดี

4.6 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการประชาคม
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของ อบต. และการปกครองท้องถิ่น
- รายได้ของ อบต. มีไม่เพียงพอกับการแก้ปัญหาของประชาชน
- ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรจากประชาชนบางส่วน
- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานเพื่อบริการประชาชนและการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น รถจักรยาน
- การบริการให้กับชุมชนไม่ทั่วถึง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่

4.7 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักเรียนที่จบการศึกษาไม่ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดทุนทรัพย์
- โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ขาดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ประชาชนขาดการสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนไม่เพียงพอกับชุมชนขนาดใหญ่

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด และทางระบายน้ำมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาขยะตกค้าง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่
- ปัญหามลพิษจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ซึ่งตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้าน
- ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วัตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 วางระบบระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำในชุมชน ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล.
- 1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- 1.4 ก่อสร้างถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน
- 1.5 ขยายเขตประปา

-8-

2. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 2.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 2.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- 2.3 ขุดลอกสระน้ำในหมู่บ้าน
- 2.4 ขุดสระน้ำในพื้นที่การเกษตร
- 2.5 ก่อสร้างภาชนะสำหรับเก็บน้ำฝนไว้อุปโภคและบริโภค
- 2.6 ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 3.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 3.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 3.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 3.4 สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน
- 3.5 จัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ
- 3.6 เพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- 3.7 จัดหาตลาดกลางเพื่อการเกษตร

- 3.8 ให้มีแหล่งเงินทุนประจำหมู่บ้าน
- 3.9 ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. ความต้องการด้านสังคม

- 4.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 4.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ
- 4.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- 4.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- 4.6 สงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

5. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 5.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการวางแผนครอบครัว
- 5.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขุมขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 5.4 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 5.5 จัดระบบสุขภาพภิบาลในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น การระบายน้ำ การกำจัดขยะจากครัวเรือน

-9-

6. ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและจัดการ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- 6.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 6.2 จัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- 6.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6.4 ให้การบริการประชาชนได้รวดเร็ว สะดวก ถูกต้องและทั่วถึง

7. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 7.1 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
- 7.2 สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน

- 7.3 เทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับชุมชน
- 7.4 ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและหนังสือพิมพ์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
- 7.5 ขยายศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความเหมาะสมกับชุมชน

8. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 8.1 รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ
- 8.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 8.4 ปลุกป่าไม้ทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ให้ยั่งยืน
- 8.5 แก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นจากกากมันสำปะหลัง และฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- 8.6 บริหารจัดการเรื่องการจัดขยะให้เหมาะสมกับชุมชน
- 8.7 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชน
- 8.8 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียจากครัวเรือน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

-10-

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของตำบลสระพัง ตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย เช่น อ้อย ข้าว มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตอาหาร
2. มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตเสื้อผ้าพื้นเมือง
3. มีสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีศักยภาพจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
4. มีความร่วมมือที่ดีของบุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีความเข้มแข็ง
5. มีผลิตภัณฑ์โอท็อปที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

1. พื้นที่การเกษตรขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
6. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังทุกครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
4. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ม.35)
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

-12-

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ไว้ทั้งหมด 8 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

(3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))

(4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

(5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))

(6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

-13-

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดีมีประสิทธิภาพจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น, นักบริหารงานช่างระดับต้น นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น,และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

จึงได้กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น,นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ, และผู้ช่วยขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

-14-

- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา16(7))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง

สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น,นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง และ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง

สู่ประเทศในประชาคมอาเซียนยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืนจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ,และ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

-15-

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารการศึกษาระดับต้น และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(3))

(5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ,นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ และ นิติกร ระดับชำนาญการ และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ภารกิจที่ 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสรรพางค์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

7 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 46 อัตรา เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม บางส่วนราชการขาดคนรับผิดชอบโดยตรง และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564–2566) ได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง เพื่อรองรับการขยายโครงสร้างพื้นฐานที่มีแนวทางการก่อสร้างที่ยั่งยืนและใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการ การกำกับดูแลงานก่อสร้างที่ยาก พร้อมกับได้กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา ช่างไฟฟ้า และผู้ช่วยช่างด้านต่างๆ เพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข และนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสนับสนุนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม จากที่เคยกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคมเพื่อดูและสวัสดิการต่างๆ ของประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็ง และยั่งยืน

พร้อมกับกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานการเกษตรและนักวิชาการเกษตร เพื่อดูแลด้านการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร และยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน นำไปสู่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวและได้กำหนดตำแหน่งคนงานทั่วไป เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่ ยุทธศาสตร์ ที่ 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาองค์กรพร้อมบริการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักงานปลัด อบต. สระพัง หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสารสนเทศและงานประชาสัมพันธ์ - งานบันทึกและจัดเก็บข้อมูล <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว - งานสถิติสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม <p>1.3 งานนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านกฎหมายและคดี - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ - งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ 	<p>1. สำนักงานปลัด อบต. สระพัง หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสารสนเทศและงานประชาสัมพันธ์ - งานบันทึกและจัดเก็บข้อมูล <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว - งานสถิติสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม <p>1.3 งานนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านกฎหมายและคดี - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ - งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ 	

<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานข้อมูลสาธารณภัย - งานกิจการ อปพร. - งานศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด (ศตส.อบต.) <p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p>2.4 งานควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานข้อมูลสาธารณภัย - งานกิจการ อปพร. - งานศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด (ศตส.อบต.) <p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p>2.4 งานควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริหารข้อมูล <p>3.3 งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานแผนที่ <p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานรัฐพิธีและประเพณี - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก <p>4.4 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป 	<ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริหารข้อมูล <p>3.3 งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานแผนที่ <p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานรัฐพิธีและประเพณี - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก <p>4.4 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป 	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพศึกษา - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>5.3 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>5.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>5.5 งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคติดต่อ <p>5.6 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานทะเบียนข้อมูลผู้ได้รับเบี้ยยังชีพ และผู้ด้อยโอกาส <p>6.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มสหกรณ์และกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาอาชีพและรายได้ - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองการเกษตร</p>	<p>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพศึกษา - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>5.3 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>5.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>5.5 งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคติดต่อ <p>5.6 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานทะเบียนข้อมูลผู้ได้รับเบี้ยยังชีพ และผู้ด้อยโอกาส <p>6.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มสหกรณ์และกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาอาชีพและรายได้ - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองการเกษตร</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

(นักบริหารงานการเกษตร)	(นักบริหารงานการเกษตร)	
7.1 งานส่งเสริมการเกษตร	7.1 งานส่งเสริมการเกษตร	
7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์	7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	
-งานตรวจสอบภายใน	-งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

1. สำนักงานปลัด
 - ปริมาณงานต่อปี 1,870,325 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 22.59 (ปัจจุบันมี 16 อัตรา กำหนดเพิ่ม 2 อัตรา)
2. กองคลัง
 - ปริมาณงานต่อปี 724,615 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.75 (ปัจจุบันมี 7 อัตรา)
3. กองช่าง
 - ปริมาณงานต่อปี 912,010 / 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 11.01 (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)
- 4. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม
 - ปริมาณงานต่อปี 524,750 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5 (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)
- 5. กองสวัสดิการสังคม
 - ปริมาณงานต่อปี 338,790 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.09 (ปัจจุบันมี 3 อัตรา)
- 6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ปริมาณงานต่อปี 642,600 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.26 (ปัจจุบันมี 6 อัตรา)
- 7. กองส่งเสริมการเกษตร
 - ปริมาณงานต่อปี 136,060 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.64 (ปัจจุบันมี 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ดังนี้

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>1.สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานกิจการสภา อบต.- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานสารสนเทศและงานประชาสัมพันธ์-งานบันทึกและจัดเก็บข้อมูล <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">-งานบริหารงานบุคคล-งานทะเบียนทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว-งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง-งานพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม <p>1.3งานนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>1.4งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านกฎหมายและคดี- งานข้อบัญญัติและระเบียบ-งานดำเนินการกิจการพาณิชย์-งานการจัดหาผลประโยชน์จาก	<p>1.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานประชาสัมพันธ์- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานบรรจุแสดแต่งตั้ง- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแผนงานพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการการพัฒนาท้องถิ่น- งานงบประมาณ- งานสารสนเทศ- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย	

<p>ทรัพย์สิน -งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</p>	<p>และการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p>	
--------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

-2-

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2564 – 2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานข้อมูลสาธารณภัย - งานกิจการ อปพร. - งานศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด <p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า 	<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวางแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย <p>1.6 งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม - งานทะเบียนประวัติ <p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและอื่นๆ <p>2.2 งานจัดทำบัญชี</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานจัดซื้อจัดจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี <p>2.3 งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม 	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

-3-

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>2.4 งานควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแสดงฐานะทางการเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือนป้ายและใบอนุญาต - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานประเมินภาษี - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ/จัดจ้าง/จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินทุกประเภท - งานควบคุมตรวจสอบ การรับ การจ่ายพัสดุ - งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง 	

<p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>งานออกแบบและบริหารข้อมูล</p> <p>3.3 งานสาธารณสุขภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานแผนที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่นๆ <p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำราคากลาง <p>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>3.4 งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.5 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ 	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา 	<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล <p>4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	

<p>-งานศูนย์เยาวชน -งานกีฬาและสันทนาการ -งานรัฐพิธีและประเพณี -งานส่งเสริมศาสนา -งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</p> <p>4.4 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานส่งเสริมสุขศึกษา -งานป้องกันยาเสพติด -งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>5.3 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>5.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	<p>-งานข้อมูลพัฒนาเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา อบรมเลี้ยงดู และจัดประสบการณ์เรียนรู้ -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 งานบริหารสาธารณสุข -งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข -งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ -งานคุ้มครองผู้บริโภค</p> <p>5.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	-----------------

<p>5.5 งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมโรคติดต่อ <p>5.6 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ คนชรา และผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานทะเบียนข้อมูลผู้ได้รับเบี้ยยังชีพและผู้ด้อยโอกาส <p>6.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มสหกรณ์และกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาอาชีพและรายได้ - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p>5.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์บริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค <p>5.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล -งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสภาเด็กและเยาวชน <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรกรรม - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>7.2 งานวิชาการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ 	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>8. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน) -งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>8. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน) -งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี -งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ จ่ายเงินทุกประเภท -งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน -งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล -งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจ -งานรายงานการตรวจสอบภายใน</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

- 1.สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 1,565,795/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 18.91
- 2.กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 800,650/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.62
- 3.กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 658,110 /82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.94
- 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 572,880/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 6.91
- 5.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 419,435/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.07
- 6.กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 262,503/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.17
- 7.กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 439,040/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.30
- หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
 - ปริมาณงานต่อปี 289,432/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.49

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสระพังดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	

๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-0๑-๒101-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐2)</u>								
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐3)</u>								
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐4)</u>								
5	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-3-06-2104-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-“ร้องขอ ก.อบต.”
	<u>กองการศึกษาฯ (๐5)</u>								
6	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	-“ร้องขอ ก.อบต.”
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๐7)</u>								
7	ผู้อำนวยการกองการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	-“ร้องขอ ก.อบต.”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง โทร 0-4488-6309

ที่ ชย 81701/ วันที่ เมษายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

1. เรื่องเดิม

1.1 ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้านแท่น ที่ ชย 023.16/1244 ลงวันที่ 9 เมษายน 2563 เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ 3 เมษายน 2563

2. ข้อเท็จจริง

2.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ประกาศ ณ วันที่ 3 เมษายน 2563

“ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป”

“เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภทได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

“การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งสายงานปฏิบัติได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

“องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

1. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง
2. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน 2 อัตรา ให้เป็นประเภทบริหาร ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน 1 อัตรา
3. ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้เป็นประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง
4. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการมีจำนวนไม่เกิน 2 ฝ่าย ให้เป็นประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

“ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์ฉบับเดิมให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

3. เปรียบ/ประกาศ/หนังสือสั่งการ

3.1 ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้านแท่น ที่ ชย 0023.16/1244 ลงวันที่ 9 เมษายน 2563 เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ 3 เมษายน 2563

/3.2 ตามหนังสือจังหวัดชัยภูมิ....

3.2 ตามหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ชย 0023.2/4741 ลงวันที่ 3 เมษายน 2563 เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

3.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 3 เมษายน 2563

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

1. ขออนุมัติทำหนังสือส่งขอความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ และรายงานอำเภอบ้านแท่น เพื่อทราบ

2. ขออนุมัติทำหนังสือส่งขอความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมินำเรียนประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางศิริขวัญ ตะติฉิม)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางอรชร คำเวียง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย ดีมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

คำสั่งอนุมัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายสนิท เพิ่มผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง



ที่ ขย 81701/

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

168 ม.4 ตำบลสระพัง

อำเภอบ้านแท่น ขย ๓๖190

เมษายน 2563

เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสระพัง

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองอำเภอบ้านแท่น ที่ ขย 0023.16/1244

ลงวันที่ 9 เมษายน 2563

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ

จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง อำเภอบ้านแท่น แจ้งการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ในระยะ เริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ จัดทำประกาศกำหนดประเภท และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์ฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบลประเภทสามัญ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จึงขอความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิ ทั้งนี้ ได้นำเรียนอำเภอบ้านแท่นอีกทางหนึ่งแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนิท เพิ่มผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

สำนักปลัด อบต.สระพัง
งานกาารเจ้าหน้าที่
โทร/โทรสาร 0 4488 6309



ที่ ชย 81701/

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง
168 ม.4 ตำบลสระพัง
อำเภอบ้านแท่น ชย 36190

เมษายน 2563

เรื่อง ขอบความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสระพัง

เรียน นายอำเภอบ้านแท่น

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองอำเภอบ้านแท่น ที่ ขย 0023.16/1244

ลงวันที่ 9 เมษายน 2563

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง อำเภอบ้านแท่น แจ้งการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบ
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน
ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ในระยะเริ่มแรกให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ จัดทำประกาศกำหนดประเภท
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์ฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วน
ตำบลประเภทสามัญ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง จึงขอความเห็นชอบร่างประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วน
ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ได้นำเรียนประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิอีกทางหนึ่งแล้ว รายละเอียด
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนิท เพิ่มผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

สำนักปลัด อบต.สระพัง

งานการเจ้าหน้าที่

โทร/โทรสาร 0 4488 6309

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

1. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 1,870,325 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 22.59 (ปัจจุบันมี 18 อัตรา)

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 724,615 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.75 (ปัจจุบันมี 7 อัตรา)

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 912,010 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 11.01 (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 524,750 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5 (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)

5. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 338,790 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.09 (ปัจจุบันมี 3 อัตรา)

6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 642,600 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.26 (ปัจจุบันมี 6 อัตรา)

7. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานต่อปี 136,060 / 82,800 .
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.64 (ปัจจุบันมี 1 อัตรา)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 110,280/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.33 (ปัจจุบันตำแหน่งว่าง)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2564-2566
องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันฯ (ปก./ชก.) 10-3-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (งานป้องกันฯ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจํารถน้ำ (งานป้องกันฯ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	-
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) 10-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 10-3-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระพัง								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) 10-3-11-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
รวม	46	46	46	46	-	-	-	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	445,560	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,560	16,440	630,000	646,560	663,000	(37,130)
	สำนักปลัด อบต.																		
2	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	293,760	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	(24,480)
5	นิติกร	ปก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)
6	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	275,760	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	(22,980)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	(12,970)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	228,120	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,840	237,360	246,960	256,800	(19,010)
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	-	-	-	+1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	4,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
11	คนสวน	-	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	158,880	165,240	171,960	(12,730)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
13	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
14	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	พนักงานขับรถยนต์น้ำเอนกประสงค์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
17	พนักงานประจำรถน้ำเอนกประสงค์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	1	-	-	0	+1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง																		
19	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	161,520	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	168,000	174,720	181,800	(13,460)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	174,720	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	181,800	189,120	196,800	(14,560)
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
	กองช่าง																		
26	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
27	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	158,880	165,240	171,960	(12,730)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	132,020	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,020)
30	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
31	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	(10,180)
33	พนักงานขับรถ(ตามภารกิจ)	-	1	1	132,020	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,020)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
34	คนงานทั่วไป(จัดเก็บขยะ)	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	(9,000)
	กองการศึกษา																		
35	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
36	นักวิชาการศึกษา	ชก	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระพัง																		
38	ครู	-	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,870)	-	1	1	9,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
		-			53,640	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	60,360	67,320	74,520	งบท้องถิ่น
	กองสวัสดิการสังคม																		
40	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
41	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	303,240	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	(25,270)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	143,160	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,920	154,920	161,160	(11,930)
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
43	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
44	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(4)	รวม		46	37	9,733,340	462,000	46	46	46	+2	-	-	610,260	334,980	338,220	10,796,640	11,131,620	11,472,840	
(5)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,619,496	1,669,743	1,720,926	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,416,136	12,801,363	13,193,766	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															36,540,000	38,367,000	40,285,350	
(7)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.97	33.36	32.75	

งบประมาณปี 2563 = 34,800,000 x5% =1,740,000

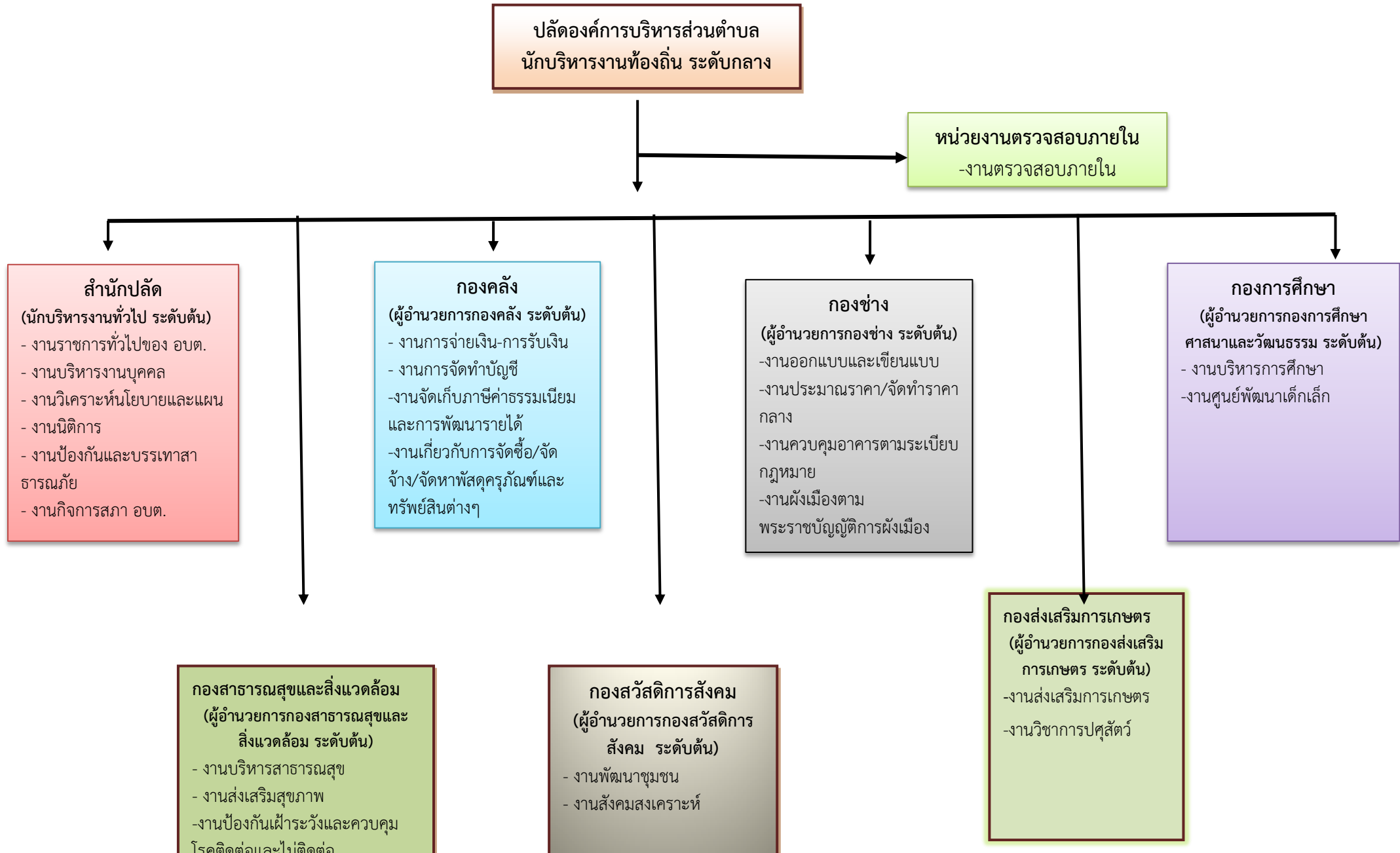
งบประมาณปี 2564 = 36,540,000 x5% =1,827,000

งบประมาณปี 2565 = 38,367,000 x5% =1,918,350

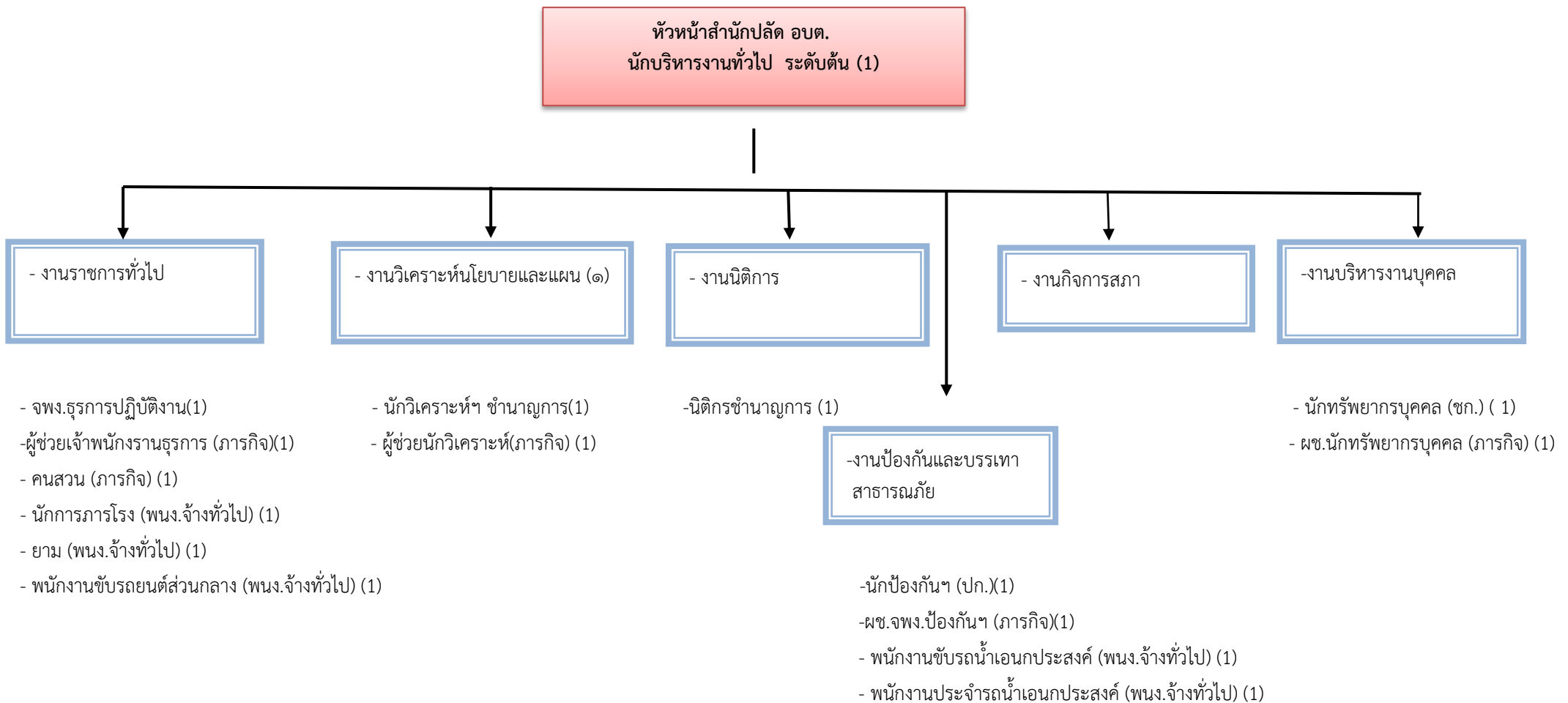
งบประมาณปี 2566 = 40,285,350 x5% =2,014,268

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง

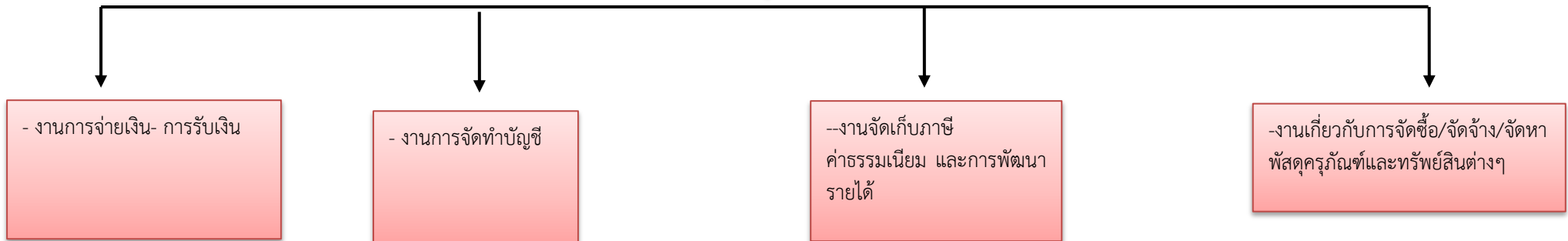
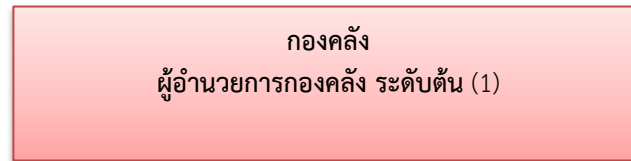


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป			พจน.จ้าง ตามภารกิจ	พจน.จ้าง ทั่วไป
							ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ปก./ชก.	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	1	3	1		-	1	-	4	5
มีครอง	-	-	-	-	-	1	3	1	-	-	1	-	4	5
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองคลัง



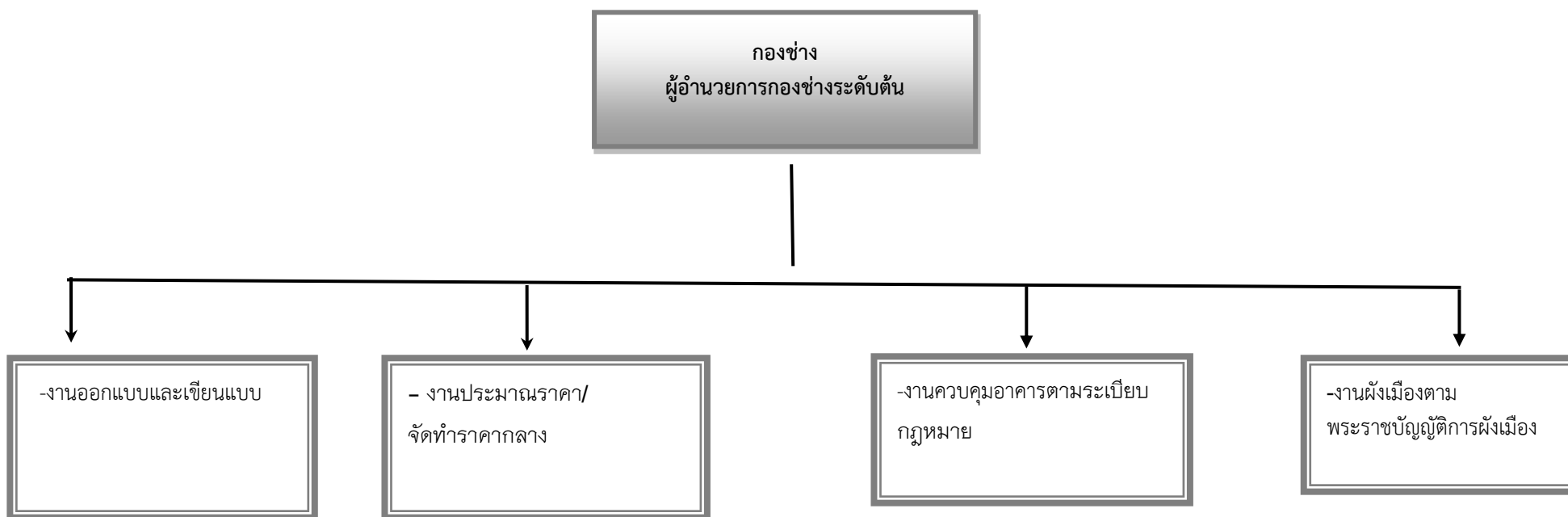
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (1) (ว่างเต็ม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (1)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (1) (ว่างเต็ม)
-ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (1)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)(1)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจ การ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป			พจน.จ้างตาม ภารกิจ	พจน.จ้าง ทั่วไป
							ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ปก./ ชก.	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปจ./ชง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2	3	-
มีนครอง	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	3	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1) (ว่างเต็ม)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการระดับ ชำนาญการ	วิชาการระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป			พจน.จ้างตาม ภารกิจ	พจน.จ้าง ทั่วไป
									ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	3	-
มีนครอง	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (1)

- งานบริหารการศึกษา

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1)

- ครู (1) (อุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) 1 (อุดหนุน)

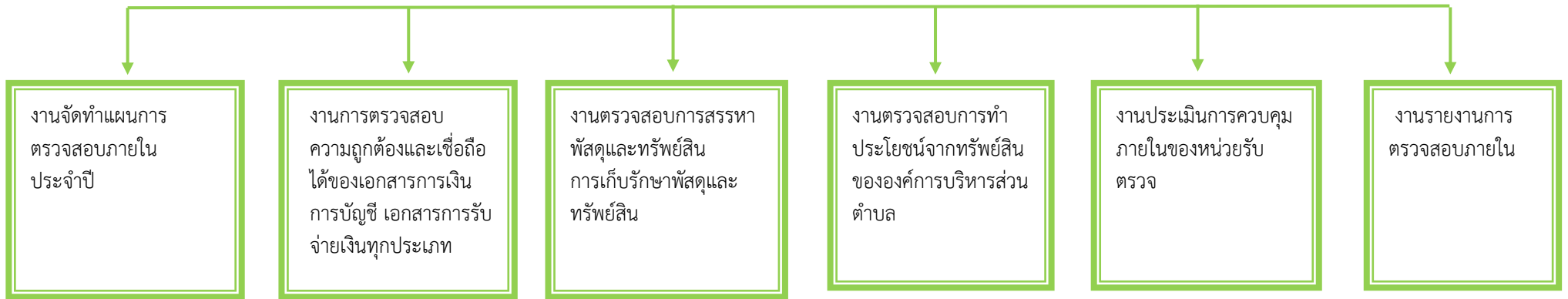
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
							ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ปก./ชก.	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปง./ชง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2	-
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	-
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (1)</p>

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (1) (ว่างเต็ม)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป			พจน.จ้าง ตามภารกิจ	พจน.จ้าง ทั่วไป
							ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ปก./ชก.	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

ภาคผนวก

11.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
1	นายวิชัย ดีมา	ปริญญาโท	10-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	445,560 (37,130x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	613,560
2	สำนักปลัด นางอรชร คำเวียง	ปริญญาโท	10-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	396,000 (33,000x12)	42,000 (3,500x12)	-	438,000
3	นางสาวอรนุช ปักพี	ปริญญาโท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	317,520 (26,460x12)	-	-	317,520
4	นางศิริขวัญ ตะดิม	ปริญญาตรี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	293,760 (24,480x12)	-	-	293,760
5	นายจวนพงษ์ พระชัย	ปริญญาตรี	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	249,240 (20,770x12)	-	-	249,240
6	พ.อ.ต.กิตติวุฒิ แก้วนัยจิตร	ปริญญาโท	10-3-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	10-3-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	275,760 (22,980x12)	-	-	275,760
7	นางปัทมา รินน้อย	ปวส.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	155,640 (12,970x12)	-	-	155,640
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายณัฐพัชร์ คำเวียง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	228,120 (19,010x12)	-	-	228,120
9	นางสาวณัฐสินทร์ คามตะสילה	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	105,000 (15,000x7)	-	-	105,000
10	นายเดชดำรงค์ เพิ่มผล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
11	นายชัยยุทธ เชื้อสระพัง	ปวช.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	152,760 (12,730x12)	-	-	152,760

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
12	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเอี้ยว ภูศักดิ์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
13	พนักงานจ้างทั่วไป นายสุพัฒน์ ดิลกกลาก	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
14	นายบุญถม ผลยิ่ง	ม.6	-	ยาม	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
15	นางนธิดา แกสตันเทียะ	ม.6	-	ยาม	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
16	นายธีระศักดิ์ จำปาทอง	ม.6	-	พนักงานขับรถน้ำ เอนกประสงค์	-	-	พนักงานขับรถน้ำ เอนกประสงค์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
17	นายเมืองแมน ชัยมาตร	ม.6	-	พนักงานประจำรถน้ำ เอนกประสงค์	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ เอนกประสงค์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
18	นายนพพร ผานาค	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19	กองคลัง นางเสวีณ เพชรล้ำ	ปริญญาโท	10-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	ต้น	10-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	ต้น	402,720 (33,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	444,720
20	นางเนาวรัตน์ บุญहरษา	ปริญญาตรี	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชน.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชน.	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
21	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปวส.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) 297,900

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
23	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สุดธิดา พงษ์สระพัง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	161,520 (13,460x12)	-	-	161,520
24	นางสาววิตรี อินทสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	174,720 (14,560x12)	-	-	174,720
25	นางสาวสุดาพร อนันต์เต่า	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
26	กองช่าง นายสุรพล พรหมมหาชัย	ปริญญาตรี	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	-	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
27	นายช่างโยธา	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
28	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพีรพล วงศ์สมศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	152,760 (12,730x12)	-	-	152,760
29	น.ส. ประธานทิพย์ ชำนาญไพร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	132,240 (11,020x12)	-	-	132,240
30	นายสนธยา พรหมมหาชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
31	กองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ปริญญาตรี	10-3-06-2104-001	นักบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	10-3-06-2104-001	นักบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	393,600 ค่ากลาง เงินเดือน	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
32	นายธีระพงษ์ เพิ่มผล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	122,160 (10,180x12)	-	-	122,160
33	นายศักดิ์สิทธิ์ โคตรชมภู	ปวช.	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	132,240 (11,020x12)	-	-	132,240

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
34	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายถวิล ภิรมย์ไกรภักดิ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
35	นายสุรพล พงษ์สระพัง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
36	นายคำสัย จำปา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
37	<u>กองการศึกษา</u> นักบริหารงานศึกษา	ปริญญาตรี	10-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	10-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	-	393,600 ค่ากลาง เงินเดือน	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
38	น.ส.ธัญญรัตน์ ผานาค	ปริญญาโท	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
39	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> น.ส.ธิดารัตน์ พงษ์สระพัง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
40	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระพัง</u> นางยุพมาศ โนนโชติ	ปริญญาตรี	10-3-08-2204-064	ครู	-	10-3-08-2204-064	ครู	-	242,640 (20,220x12)	-	-	เงิน อุดหนุน
41	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางละมัย พงษ์สระพัง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	เงิน อุดหนุน
									53,640 (4,470x12)			งบท้องถิ่น
42	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> น.ส.ณัฐนิชา นามราชา	ปริญญาโท	10-3-08-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,560
43	นายสมชาย รอดทอน	ปริญญาตรี	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	303,240 (25,70x12)	-	-	303,240

44	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางกรชนก ทำนุโรจน์ทวี	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	143,160 (11,930x12)	-	-	143,160
----	------------------------------------------------------	------	---	------------------------------	---	---	------------------------------	---	------------------------	---	---	---------

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่า ตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
45	กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร	ปริญญาตรี	10-3-14-2109-001	นักบริหารงาน การเกษตร	ต้น	10-3-14-2109-001	นักบริหารงาน การเกษตร	ต้น	393,600 ค่ากลาง เงินเดือน	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
46	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ ชก.	355,320 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) 355,320

(นายวิชัย ดีมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสนิท เพิ่มผล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง