



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต
อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลสนามชัยเขต
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา (ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลสนามชัยเขตกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วนั้น

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.

(นายเขียน แสงสว่าง)
นายกเทศมนตรีตำบลสนามชัยเขต

คำนำ

เทศบาลตำบลสนามชัยเขตโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ บทบาทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล บทบาทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน บทบาทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสนามชัยเขตจะใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในด้านการบริหารงานบุคคล การพัฒนาพนักงานเทศบาล และการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เทศบาลตำบลสนามชัยเขต
อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล.....	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล.....	๔๕
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสนามชัยเขตจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนามชัยเขต มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนามชัยเขตมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลฯ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต
๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนามชัยเขต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน

ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนามชัยเขต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เทศบาลตำบลสนามชัยเขตได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสนามชัยเขต เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานเทศบาล ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด

จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้งของเขตเทศบาลตำบลสนามชัยเขต

ตำบลคู้ายามี่ ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านบางมะเฟือง (พื้นที่ส่วนมาก)

หมู่ที่ ๔ บ้านโพรงงาม (พื้นที่บางส่วน)

หมู่ที่ ๑๔ บ้านบึงตะเข้ (พื้นที่ส่วนมาก)

ที่ตั้งของสำนักงานเทศบาลตำบลสนามชัยเขต (ปัจจุบันเป็นเทศบาลประเภทสามัญ)

ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลคู้ายามี่ อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

- โทรศัพท์ ๐๓๘ - ๕๕๗๐๒๑, ๐๓๘ - ๕๕๗๗๙๗

- โทรสาร ๐๓๘ - ๕๕๗๐๒๑

เนื้อที่

เทศบาลตำบลสนามชัยเขตมีเนื้อที่ ๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๑๒๕ ไร่

อาณาเขต

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดฉะเชิงเทรา ระยะทางจากศาลากลางจังหวัดตามถนนทางหลวงหมายเลข ๓๐๔ (ฉะเชิงเทรา - กบินทร์บุรี) และทางหลวงหมายเลข ๓๒๔๕ (พนมสารคาม - สนามชัยเขต) รวมระยะทางประมาณ ๕๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลเกาะขนุน	อำเภอพนมสารคาม	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลลาดกระทิง	อำเภอสนามชัยเขต	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลคู้ายามี่	อำเภอสนามชัยเขต	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลลาดกระทิง	อำเภอสนามชัยเขต	จังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้านการเมือง/การปกครอง

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๖ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๑๔ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี จากผลการประชุมคณะกรรมการต่างๆที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล โดยเทศบาลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

เขตการปกครอง

เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ กระทรวงมหาดไทย โดยนายสมัคร สุนทรเวช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศจัดตั้งสุขาภิบาลสนามชัยเขต อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ขึ้น และประกาศ ใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๓๙ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙๓ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ มีผลให้สุขาภิบาลสนามชัยเขตเปลี่ยนแปลงฐานะเป็น เทศบาลตำบลสนามชัยเขต เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒

เทศบาลแบ่งเขตการปกครองดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนมะเฟืองหวาน (อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ บ้านบางมะเฟือง ตำบลคูยายหมี)
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนทุ่งเศรษฐี (อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๔ บ้านโพนงาม ตำบลคูยายหมี)
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนลูกขุนจำเมือง (อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๔ บ้านโพนงาม ตำบลคูยายหมี)
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนหัวนาสามัคคี (อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๔ บ้านโพนงาม ตำบลคูยายหมี)
- ชุมชนที่ ๕ ชุมชนทรัพย์เจริญ (อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑๔ บ้านบึงตะเข้ ตำบลคูยายหมี)
- ชุมชนที่ ๖ ชุมชนแสงสว่างพัฒนา (อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑๔ บ้านบึงตะเข้ ตำบลคูยายหมี)

สภาพทางสังคม

- การศึกษา

โรงเรียนเทศบาลวัดบางมะเฟือง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลสนามชัยเขต

- สาธารณสุข

ลำดับ ที่	ชื่อองค์กร	แห่ง	ที่อยู่
๑	โรงพยาบาลสนามชัยเขต	๑	๕๙๐/๑ หมู่ที่ ๔ ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๖๐

- อาชญากรรม

ลำดับ ที่	ชื่อองค์กร	แห่ง	ที่อยู่
๑	สถานีตำรวจภูธรสนาม ชัยเขต	๑	หมู่ที่ ๔ ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๖๐

- ยาเสพติด

ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเทศบาลตำบลสนามชัยเขต

- การสังคมสงเคราะห์

ที่	จำนวนผู้รับบริการสงเคราะห์		
	เป็ยยังชีพผู้สูงอายุ	เป็ยยังชีพคนพิการ	เป็ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
หมู่ที่ ๑ บ้านบางมะเฟือง	๑๒๕	๒๔	๐
หมู่ที่ ๔ บ้านโพนงาม	๓๒๔	๔๑	๐
หมู่ที่ ๑๔ บ้านบึงตะเข้	๒๓๕	๓๓	๐
รวม	๖๘๔	๙๘	๐

ที่มา : ข้อมูล จากงานพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบลสนามชัยเขต

ระบบบริการพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่ง

ตารางเส้นทางคมนาคมในเขตเทศบาลตำบลสนามชัยเขต

ลำดับที่	ประเภทถนน/ซอย	ประเภทถนน	ความยาว (เมตร)	ปริมาณ การจราจร
๑	ถนนเทศบาล ๑ (ขุนจำเมือง)	ถนน ค.ส.ล.	๑,๐๙๐	คับคั่ง
๒	ถนนเทศบาล ๒ (บึงตะเข้)	ถนน ค.ส.ล.	๖๔๔	ปานกลาง
๓	ถนนเทศบาล ๓ (เทวดา)	ถนน ค.ส.ล.	๒๓๔	ปานกลาง
๔	ถนนเทศบาล ๔ (สบายใจ)	ถนน ค.ส.ล.	๓๙๖	ปานกลาง
๕	ถนนเทศบาล ๕ (โพนงาม)	ถนน ค.ส.ล.	๕๙๔	ปานกลาง
๖	ถนนเทศบาล ๖ (โรงหมู)	ถนน ค.ส.ล.	๔๓๖	ปานกลาง
๗	ถนนเทศบาล ๗ (เมี่ยงสวาย)	ถนน ค.ส.ล.	๑,๐๓๘	น้อย
๘	ถนนเทศบาล ๘ (สันติภาพ)	ถนน ค.ส.ล.	๗๖๕	ปานกลาง
๙	ถนนเทศบาล ๙ (เนินกระจอก)	ถนน ค.ส.ล.	๒๒๒	น้อย
๑๐	ถนนเทศบาล ๑๐ (ทรัพย์เจริญ)	ถนน ค.ส.ล.	๑,๑๒๒	น้อย
๑๑	ถนนเทศบาล ๑๑ (นาเลา)	ถนน ค.ส.ล.	๘๖๒	น้อย
๑๒	ถนนเทศบาล ๑๒ (หนองข้าวเจ้า ลอย)	ถนน ค.ส.ล.	๒๗๙	น้อย
๑๓	ถนนเทศบาล ๑๓ (โพนทราย)	ถนน ค.ส.ล.	๓๘๓	น้อย
๑๔	ถนนเทศบาล ๑๔ (บ้านล่าง)	ถนน ค.ส.ล.	๒,๓๐๗	ปานกลาง
๑๕	ถนนเทศบาล ๑๕ (บ้านสวน)	ถนน ค.ส.ล.	๑๔๕	น้อย
๑๖	ถนนเทศบาล ๑๖ (สมบุญสุข)	ถนน ค.ส.ล.	๒๖๖	ปานกลาง
๑๗	ถนนเทศบาล ๑๗ (สมใจ)	ถนน ค.ส.ล.	๑,๑๐๔	น้อย
๑๘	ถนนเทศบาล ๑๘ (สระโบสถ์)	ถนน ค.ส.ล.	๒๑๘	น้อย
๑๙	ถนนเทศบาล ๑๙ (ริมคลอง)	ถนน ลาดยาง	๕๖๔	น้อย
๒๐	ถนนเทศบาล ๒๐ (สุขเจริญ)	ถนน ค.ส.ล.	๑๒๘	น้อย
๒๑	ถนนเทศบาล ๒๑ (เพิ่มพูน)	ถนน ลูกรัง	๖๘๙	น้อย
๒๒	ถนนเทศบาล ๒๒ (ร้อยตะวัน)	ถนน ค.ส.ล.	๑๘๘	น้อย
๒๓	ถนนเทศบาล ๒๓ (วัดโพนงาม)	ถนน ลาดยาง	๔๙๓	น้อย
๒๔	ถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๐๗๖	ถนน ลาดยาง	๓,๔๑๐	คับคั่ง
๒๕	ถนนบางมะเฟือง-หัวนา	ถนน ค.ส.ล./ถนน ลาด ยาง	๑,๙๑๐	น้อย
๒๖	ถนนหัวนา-สนามกีฬา	ถนน ค.ส.ล.	๑,๒๑๐	ปานกลาง
๒๗	ถนนหมู่บ้านจัดสรร	ถนน ค.ส.ล.	๕๙๐	ปานกลาง
๒๘	ถนนหมู่บ้านจัดสรร ๑	ถนน ค.ส.ล.	๙๙	น้อย
๒๙	ถนนหมู่บ้านจัดสรร ๒	ถนน ค.ส.ล.	๑๐๔	น้อย
๓๐	ถนนหมู่บ้านจัดสรร ๓	ถนน ค.ส.ล.	๑๐๖	น้อย

ที่มา : ข้อมูล จากกองช่าง เทศบาลตำบลสนามชัยเขต

- **การไฟฟ้า**

การให้บริการไฟฟ้าดำเนินงานโดยสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสนามชัยเขต ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลสนามชัยเขต โดยให้บริการในเขตเทศบาลทั่วถึงทุกครัวเรือน

ลำดับที่	ชื่อองค์กร	แห่ง	ที่อยู่
๑	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอสนามชัยเขต	๑	๑/๒๕ หมู่ที่ ๔ ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๖๐

- **การประปา**

การให้บริการประปา ดำเนินงานโดยสำนักงานการประปาภูมิภาคสาขาพนมสารคามให้บริการกับครัวเรือนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลสนามชัยเขตเป็นส่วนใหญ่

ลำดับที่	ชื่อองค์กร	แห่ง	ที่อยู่
๑	การประปาส่วนภูมิภาค สาขาพนมสารคาม	๑	๔๔๔ หมู่ที่ ๑ ตำบลพนมสารคาม อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๒๐

- **โทรศัพท์**

- ชุมสายโทรศัพท์ จำนวน ๑ แห่ง
- เสาถ่ายทอดสัญญาณระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน ๔ แห่ง

ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

ลำดับที่	ชื่อองค์กร	แห่ง	ที่อยู่
๑	ไปรษณีย์สนามชัยเขต	๑	๖๐๒/๒ หมู่ที่ ๔ ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๖๐

ระบบเศรษฐกิจ

- **การบริการ**

หน่วยธุรกิจ ในเขตเทศบาลตำบลสนามชัยเขต

ประเภทหน่วยธุรกิจ	แห่ง
ธนาคาร	๓
โรงแรม/รีสอร์ท	๓
ปั้มน้ำมันถึงหัวจ่ายอัตโนมัติ	๓
โรงสีข้าว	๔
ร้านจำหน่ายอาหาร	๔๑
ร้านจำหน่ายสินค้าวัสดุก่อสร้าง	๓
ร้านจำหน่ายวัสดุทางการเกษตร	๕
ร้านถ่ายรูป	๒
ร้านเสริมสวย	๒๕
ร้านตัดผมชาย	๗

ประเภทหน่วยธุรกิจ	แห่ง
ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์/อู่ซ่อมรถยนต์/ร้านซ่อมไดนาโม	๕๕
ร้าน ๗ eleven	๓
ร้านขายสินค้าเบ็ดเตล็ด/มินิมาร์ท	๒
ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า	๖
ร้านขายเฟอร์นิเจอร์/โรงไม้	๓
ร้านเกมส์/อินเทอร์เน็ต	๑
ร้านซักรีด	๕
ร้านหนังสือเช่า	๑
ประเภทหน่วยธุรกิจ	แห่ง
ร้านล้างอัดฉีด	๓
ร้านลิสซิ่ง	๔
ร้านขายของเก่า	๔
ตลาดเอกชน	๕
โรงงานผลิตขนมจีน	๑
โรงงานผลิตน้ำดื่ม	๒
ร้านเหล็กตัด	๓
ร้านซ่อมแอร์	๑
ร้านปะยาง	๒
ร้านขายยา	๔
ร้านขายแว่นตา	๓
ร้านขายทอง	๔
ร้านขายมอเตอร์ไซด์	๕
ร้านขายรถยนต์	๒
นวดเพื่อสุขภาพ,นวดแผนไทย	๓
โรงพิมพ์	๒
ร้านขายดอกไม้	๒
ร้านทำป้าย	๔
ขายมือถือ	๖
ขายคอมพิวเตอร์	๓
คลินิก	๒
คลินิกทันตกรรม	๑
คลินิกสัตวแพทย์	๒
รวม	๒๔๐

ที่มา : ข้อมูล จากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลสนามชัยเขต

- การท่องเที่ยว
ไม่มี
- อุตสาหกรรม
เทศบาลตำบลสนามชัยเขต ไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- การนับถือศาสนา

ลำดับที่	สถานที่ตั้งองค์กรทางศาสนา	ชื่อองค์กรทางศาสนา	แห่ง
๑.	ชุมชนมะเฟืองหวาน	วัดบางมะเฟือง	๑
๒.	ชุมชนทุ่งเศรษฐี	วัดโพนงาม	๑

- ประเพณีและงานประจำปี

ลำดับที่	สถานที่ตั้งจัดงาน	ชื่องานประเพณี
๑.	วัดบางมะเฟือง	งานแห่ข้าวพันก้อน

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น
ภาษาถิ่น ได้แก่ ภาษาพวน

ทรัพยากรธรรมชาติ

- น้ำ
๑. แหล่งน้ำธรรมชาติ ๓ แห่ง ได้แก่

ที่หลวง	พื้นที่ และ สถานที่ตั้ง	การใช้ประโยชน์	หนังสือสำคัญออกให้
๑ ที่หลวง เลขที่ ๗๙๗๒ (บึงนา)	พื้นที่ประมาณ ๒๖ไร่ ๑งาน ๒๙ตารางวา	มีประชาชนรुक้าบ้าง เทศบาลตำบลสนามชัยเขต	วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑
๒ ที่หลวง เลขที่ ๖๗๙๘ (บึงครัว)	พื้นที่ประมาณ ๒๐ไร่ ๙๗ตารางวา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ติดกับโรงเรียนเทศบาล วัดบางมะเฟือง	ปัจจุบันเป็นแหล่งน้ำ สาธารณะประโยชน์	วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๒๐
๓ ที่หลวง เลขที่ ๕๑๙๑ (หนองยางสาว)	พื้นที่ประมาณ ๖ไร่ ๑งาน ๑๗ตารางวา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔	ปัจจุบันเป็นแหล่งน้ำ สาธารณะประโยชน์	วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๙

- ป่าไม้
ในพื้นที่ไม่อยู่ในเขตป่าไม้
- ภูเขา
ในพื้นที่ไม่มีภูเขา

การเปรียบเทียบอัตรากำลัง

การเปรียบเทียบอัตรากำลังเทศบาลตำบลสนามชัยเขต จำนวน ๓ แห่ง คือองค์การบริหารส่วนตำบลลาดกระทิง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อใกล้กัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดกระทิงมีส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบ ๓๗ อัตรา กลับกันเมื่อเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพระยา และท่ากระดาน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ในอำเภอเดียวกัน แต่ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน กลับพบว่า มีจำนวนส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบลที่มากกว่าอย่างเห็นได้ชัดตามภารกิจที่ได้ดำเนินการ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต จึงมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งหรือเพิ่มส่วนราชการและจำนวนปริมาณคนให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อรองรับกับภารกิจในอนาคต ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสนามชัยเขตได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลังสามปีจะได้เจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจนครบทุกตำแหน่งที่ว่าง

จากสภาพปัญหาของพื้นที่ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นข้างเคียง และความต้องการของประชาชน ทำให้สามารถสรุปปัญหาตามบริบทในการให้บริการสาธารณะได้ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ เทศบาลตำบลสนามชัยเขต อำเภอสนามชัยเขตเป็นเขตติดต่อกับอำเภอนวมสารคาม ทำให้มีผู้ใช้ถนนสัญจรไปมาเป็นจำนวนมากแต่สภาพเส้นทางคมนาคมในปัจจุบันยังไม่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงให้ดีเท่าที่ควรเพื่อเป็นเส้นทางสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๔.๑.๒ งานก่อสร้างสาธารณะ เช่น ศาลาอเนกประสงค์ ห้องน้ำสาธารณะ สนามกีฬา แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ ยังคงมีให้กับประชาชนน้อยตามจุดศูนย์รวมชุมชน

๔.๑.๓ แหล่งชุมชนมีทางระบายน้ำไม่เพียงพอเมื่อเกิดฤดูฝนจะประสบปัญหาน้ำท่วม

๔.๑.๔ การเจริญเติบโตของชุมชนเป็นเมืองขาดการควบคุมที่เข้มข้น

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๑ อปพร.ยังขาดความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนทำให้ประชาชนยังไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๒ พื้นที่เทศบาลตำบลสนามชัยเขตยังเป็นจุดเสี่ยงด้านยาเสพติด เนื่องจากเป็นเขตชุมชนเมืองที่มีประชากรแฝงจำนวนมาก

๔.๒.๓ อาชญากรรมรวมไปถึงการร้องเรียนเรื่องเดือดร้อนรำคาญเริ่มมีขึ้น เนื่องจากสภาพปัญหาการเจริญเติบโตของเมือง

๔.๒.๔ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ถูกจำกัดด้วยบริบทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่นๆ

๔.๓ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนทั่วไปยังขาดการดูแลจัดสวัสดิการ

๔.๓.๒ ประชาชนยังขาดการส่งเสริมด้านการศึกษา เช่น ภาษาต่างชาติ การศึกษาตามอัธยาศัย

๔.๓.๓ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดได้ไม่เต็มที่เนื่องจากขาดปัจจัยหลายอย่าง

๔.๓.๔ การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการจัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมท้องถิ่นยังติดปัญหาเรื่องระเบียบต่างๆ รวมไปถึงปัญหาด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบและขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นเนื่องด้วยการขยายตัวของชุมชน

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๔.๑ การบริการประชาชนด้านบุคลากร ครุภัณฑ์วัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอ

๔.๔.๒ ประชาชนยังได้รับข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารของเทศบาลตำบล

สนามชัยเขตไม่ทั่วถึง

๔.๔.๓ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องดำเนินการชำระภาษี

๔.๔.๔ หน่วยงานที่รับผิดชอบหน้าที่ต่างๆในเทศบาลตำบลสนามชัยเขตไม่เพียงพอต่อ

ภารกิจที่รับผิดชอบ

๔.๕ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๔.๕.๑ เทศบาลตำบลสนามชัยเขตยังมีการระบาดของโรคไข้เลือด โรคมือเท้าปาก และโรคโค

วิด -๑๙ อยู่บ่อยครั้ง

๔.๕.๒ การควบคุมโรคยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากขาดเจ้าหน้าที่มีความรู้

ความสามารถในสายปฏิบัติ

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีสภาพตื้นเขิน และมีบางส่วนถูกรุกล้ำ การดูแลบำรุงรักษา

ทำไม่เต็มที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลสนามชัยเขตสามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำ และทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (STRENGTH)

- ๑ มีการก่อสร้างและซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้สะดวกและปลอดภัยมากขึ้น
- ๒ ประชาชนมีไฟฟ้าส่องสว่าง ทำให้ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓ ประชาชนมีน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- ๔ มีการขุดลอกคลอง กำจัดวัชพืช

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. เส้นทางคมนาคมก่อสร้างซ่อมแซมแล้ว แต่ไม่ได้รับการดูแลรักษา
๒. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้น้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยเฉพาะพื้นที่ดำเนินการยังไม่ได้ ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร
๒. งบประมาณในการทำโครงการดังกล่าวมีจำนวนจำกัด

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดทำให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. มีบริการบริการสาธารณสุขครอบคลุมพื้นที่
๒. ประชาชนมีความตื่นตัวในการดูแลสุขภาพ
๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ได้รับการดูแลเอาใจใส่
๔. มีสนามกีฬาเป็นสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
๕. มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ทำให้การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทำได้รวดเร็ว ตอบสนองต่อประชาชนได้

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ป้องกัน ควบคุมโรคภัยไม่ทั่วถึง
๒. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้เยาวชนได้รับผลกระทบจากสื่อต่างๆ ได้ง่าย
๓. งบประมาณและทรัพยากรบุคคลด้านการสอนไม่เพียงพอ

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. มีแผนงานเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี
๒. มีแผนงานพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้โอกาสท้องถิ่นได้ร่วมจัดการศึกษาให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง
๒. โครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับการจัดศึกษาถูกจำกัดด้วยงบประมาณที่น้อยนิด
๓. บุคลากรจากส่วนกลางที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ยังขาดความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น
๔. ผู้ประกอบการ ร้านค้า รุกล้ำทางเท้าและขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับทางเท้า

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การป้องกันละบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. การป้องกัน ปรามปราม และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่ ได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วนบูรณาการร่วมกันเป็นอย่างดี
๒. มีหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และอาสาสมัครในพื้นที
๓. มีสำนักทะเบียนท้องถิ่น ทำให้การสนับสนุนการจัดการเลือกตั้งทุกระดับทำได้รวดเร็ว
๔. มีสถานีตำรวจ สถานีดับเพลิง โรงพยาบาลในพื้นที่

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. กำลังเจ้าหน้าที่ในการระวังป้องกันมีน้อย
๒. งบประมาณด้านการป้องกันมีน้อย

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ร่วมสนับสนุน ส่งเสริมประชาธิปไตยแก่ประชาชนผ่านการจัดเลือกตั้งและสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. การขยายตัวของเมือง และจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น
๒. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. มีการส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพหลัก/เสริมเพิ่มรายได้
๒. มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อพัฒนาอาชีพเสริม เพิ่มรายได้
๓. เป็นจุดกึ่งกลางของแหล่งท่องเที่ยวในเขตภาคตะวันออก

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. เงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ
๒. การผลิตใช้ต้นทุนสูง
๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. รัฐบาลให้การสนับสนุนการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. มีการพัฒนาส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตร
๓. สินค้าการเกษตรมีตลาดรองรับ

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. ประชาชนมีฐานะยากจน คุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการตลาดยุคปัจจุบัน
๓. ภาวะการณ์ชะลอตัวทางเศรษฐกิจ เนื่องจากราคาน้ำมันสูงขึ้น

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

การวิเคราะห์ SWOT**จุดแข็ง (STRENGTH)**

๑. มีธรรมาภิบาลที่เข้มแข็ง
๒. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร
๓. มีการกำจัดวัชพืช

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับรองรับขยะมูลฝอยไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะมูลฝอยที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. มีการจัดซื้อถังขยะเพื่อรองรับขยะในชุมชนเพิ่มเติม

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ SWOT**จุดแข็ง (STRENGTH)**

๑. มีวัดเป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในชุมชน
๒. ประชาชนวัยกลางคนให้ความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจในการรักษาวัฒนธรรม

ขนบธรรมเนียมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ
๒. งบประมาณในการสนับสนุนมีจำกัด

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. เป็นแหล่งชุมชนเก่าแก่ที่มีศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบสายพัน
ถิ่นมาช้านาน

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. การเจริญเติบโตของเมืองกำลังเป็นอุปสรรคต่อการรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ประชาชนรุ่นใหม่ขาดจิตสำนึก และไม่เห็นความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

(๒) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT**จุดแข็ง (STRENGTH)**

๑. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการอื่นตามที่ได้รับภารกิจ
ขอในเขตพื้นที่
๒. มีสถานีตำรวจ สถานีดับเพลิง โรงพยาบาล และส่วนราชการอื่นๆในพื้นที่
๓. มีความสัมพันธ์ และความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเป็นอย่างดี
๔. เป็นหน่วยงานกลางประสานแผนระดับ อปท. ในเขตอำเภอ

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. มีที่ตั้งสำนักงานห่างไกลจากตัวจังหวัดทำให้การประสานงานส่วนราชการระดับภูมิภาค
ทำได้ช้า

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. การติดต่อกับการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทำได้ง่าย

อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (THREAT)

๑. มีศักยภาพ หรือวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบล
สนามชัยเขตได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองและประกอบกับเทศบาลตำบลสนามชัยเขตได้วางยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ **“เทศบาลตำบลสนามชัยเขต เป็นชุมชนน่าอยู่ เชิดชูศาสนา พัฒนาการศึกษามีการบริหารกิจการบ้านเมืองดี”** วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ทางเท้า ท่อ ทาง ระบบระบายน้ำ เพื่อปรับปรุง ถนน ทางเท้าให้มีสภาพดีและได้มาตรฐานทั้งทางบกและทางน้ำ ตลอดจนการสร้างและบูรณะสาธารณูปการและการไฟฟ้าให้ทั่วถึง และจัดทำแผนงานพัฒนาระบบการวางผังเมืองของเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น

๒.การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกรูปแบบ ตามความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้พ่อแม่ของเด็กนำบุตรหลานที่มีอายุถึงเกณฑ์มาเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษตามความเหมาะสม

๓.ส่งเสริมและศึกษาทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีการเผยแพร่ความรู้ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ให้มีความรักและหวงแหนในศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดูแลรักษา บูรณะ ตลอดจนจัดสรรงบประมาณอุดหนุนองค์กร ชุมชนสมาคมที่จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ สํารวจและจัดระบบข้อมูลทางด้านอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความต้องการพัฒนาอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นตลอดจนมีการฝึกอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสมาคม ชมรมต่าง ๆ ตลอดจนโครงการ ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์

๒. การสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลูกจิตสำนึกของประชาชนในท้องถิ่นให้รัก และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง การขุดลอกคลอง ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ด้าน สิ่งแวดล้อมมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ ทำโครงการกิจกรรมเยาวชนสัมพันธ์ เพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต คือ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากรและจัดสรรบุคลากร ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาสาธารณภัย ปัญหาด้านการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล ประชาชนมีรายได้น้อย คุณภาพชีวิตไม่มั่นคง ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีไม่เพียงพอแก่ประชาชน มีความหลากหลายของประชากรและหลากหลายอาชีพทำให้เกิดปัญหาในการให้บริการสาธารณะ และเสี่ยงต่อโรคติดต่อ

โรคระบาด โรคจากสัตว์เลี้ยง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในพื้นที่มีผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้และมีรายได้น้อย ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ภารกิจที่ส่วนกลางจะถ่ายโอนมาให้ท้องถิ่นอีกจำนวนมากในอนาคต เป็นต้น การบริหารงานและปฏิบัติราชการเพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลายและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคตจึงมีข้อจำกัดในขณะนี้

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๑ อัตรา คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เทศบาลตำบลสนามชัยเขตประกาศให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบการประกาศโครงสร้างส่วนราชการใหม่ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ทำให้จำนวนพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติไม่เป็นไปตามโครงสร้างใหม่ในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมากทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง ยังมีอัตรากำลังสายงานปฏิบัติอยู่บ้าง และขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรด้วยเช่นเดิม ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น ของส่วนราชการกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลสนามชัยเขตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามโครงสร้างใหม่ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสนามชัยเขตดังกล่าว เทศบาลตำบลสนามชัยเขตมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างกำหนดอัตรากำลัง เทศบาลตำบลสนามชัยเขต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑.๕ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๑.๗ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๑.๘ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๒.๑ งานนิติการ</p> <p>๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑.๕ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๑.๗ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๑.๘ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๒.๑ งานนิติการ</p> <p>๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๑.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๑.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๑.๖ งานเครื่องจักรกล</p> <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒.๑ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒.๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๒.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๒.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๑.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๑.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๑.๖ งานเครื่องจักรกล</p> <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒.๑ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒.๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๒.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๒.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p>	

<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ <u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u> ๔.๒.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๒.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๒.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ <u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u> ๔.๒.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๒.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๒.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	
---	---	--

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
พนักงานเทศบาล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองคลัง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง	๔	๕	๔	๔	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	๔	๓	๓	+๒	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒๑	๒๓	๒๓	๒๓	+๓	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
พนักงานครูเทศบาล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียน								งบอุด หนุน
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
- ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ลูกจ้างประจำ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	
กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	
กองช่าง	-	-	-	-	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	
กองช่าง	-	-	-	-	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองคลัง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๕๔,๙๘๑,๖๗๕	๕๗,๗๓๐,๗๕๙	๖๐,๖๑๗,๒๙๗

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้บริหารงานของเทศบาลตำบลสนามชัยเขตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลวัดบางมะเฟือง								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.เทศบาลตำบลสนามชัยเขต								
ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายการโยธา</u>								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑	+๑			
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๑	๘๔	๘๓	๘๓	+๔	-๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลสนามชัยเขต อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ			
				ปัจจุบัน			ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๒๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๔๘๗๔๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ฝ่ายอำนวยการ																		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๓๙๐๘๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒๔๕๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓๕๕๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐๔๔๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗๔๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน			ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตัว(บาท)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒	๒	๕๔๐,๓๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑,๗๒๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๔๐๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๘๔,๖๔๐	๖๐๘,๐๔๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	(บุคลากรสนับสนุนการสอน)																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	--	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	(บุคลากรสนับสนุนการสอน)																		
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	ศพด.เทศบาลตำบลสนมชัยเขต																		
๒๑	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						กำหนดเพิ่ม
๒๒	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้าง																		
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	ฝ่ายปกครอง																		
๒๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๓๙'๐๘๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๒๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐๗๙๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	-	-	-	-๑	-	๑๕,๗๒๐	๐	๐	๓๒๓,๗๖๐	๐	๐	๒๕๖๗๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ			
				ปัจจุบัน			ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๐๓)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๒๒,๗๖๐	๗๔๔,๗๒๐	๕๓๒๓๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
๓๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ			
				ปัจจุบัน			ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กองช่าง																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๗๒๒,๗๖๐	๗๔๔,๗๒๐	๗๖๗,๔๐๐	๕๔,๙๖๐
	ฝ่ายการโยธา																		
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๓๐๗๙๐
๓๗	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๒๙๓๔๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๙	คนสวน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๔๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
๔๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๓๐๗๙๐
๔๒	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ			
				ปัจจุบัน			ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตัว(บาท)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	พนักงานจ้าง																		
๔๓	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>																		
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข <u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๕,๐๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๕๐๖๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๔๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๑๐๑๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ยรวม (๓)			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน			ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๕๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม		๘๕	๖๙	๑๕,๐๙๐,๒๔๐	๕๒๒,๐๐๐	๘๕	๘๔	๘๔	+๔	-๑	-	๑,๑๐๐,๘๒๐	๔๐๙,๐๒๐	๔๒๗,๐๒๐	๑๖,๗๑๓,๐๖๐	๑๖,๗๙๘,๓๒๐	๑๗,๒๒๕,๓๔๐	
	ประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น๑๒%																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(ไม่รวมงบบุคลากรครุ)																		
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																		

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๒,๓๖๓,๕๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๔,๙๘๑,๖๗๕ บาท = (๕๒,๓๖๓,๕๐๐ x ๕%) + ๕๒,๓๖๓,๕๐๐ = ๕๔,๙๘๑,๖๗๕)

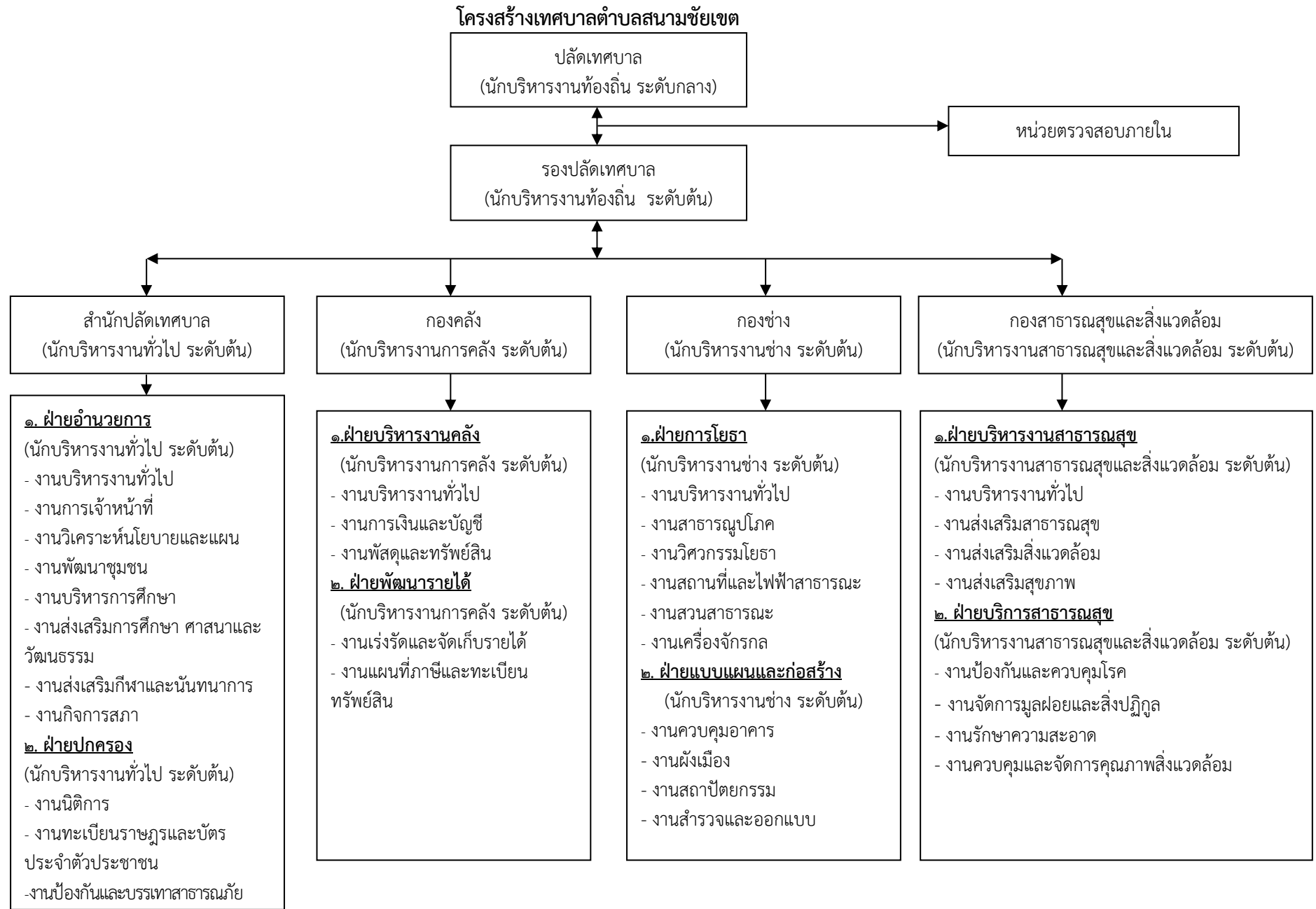
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๗,๗๓๐,๗๕๙ บาท = (๕๔,๙๘๑,๖๗๕ x ๕%) + ๕๔,๙๘๑,๖๗๕ = ๕๗,๗๓๐,๗๕๙)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๐,๖๑๗,๒๙๗ บาท = (๕๗,๗๓๐,๗๕๙ x ๕%) + ๕๗,๗๓๐,๗๕๙ = ๖๐,๖๑๗,๒๙๗)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล															
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	-	-	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายมานะ ชื่นบาน	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๕๕๖,๖๘๐
๓	-	-	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายอำนวยการ															
๔	-	-	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวกฤติญา อิศระ	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖๘,๙๖๐	-	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๖	นายแสงอรุณ งามวงษ์	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐	-	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๗	นายวิชณพงษ์ บุรีมาศ	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๘	นางสาวจิรานันต์ ศรีเรือง	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๙	นางสาวเบญจมาศ บุญทา ลูกจ้างประจำ	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๐๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐	-	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๑๐	นายทยา บุญมาพิทักษ์กุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๒๘๔,๕๒๐	-	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๑๑	นางสาวจันทิมา โมนะ พนักงานจ้าง	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๓๐๘,๐๔๐	-	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๒	นายกฤษณ์ แก้วคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นายศักดิ์รินทร์ แก่นจันทร์ดี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายอพนันท์ ผลอินทร์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ		เงินเพิ่มอื่นๆ
												ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
๑๕	นายวิภา สิงห์แหลม	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๖	นางสาวกิ่งกานัน ศรีบุญมี	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๗	นางสาคร แป้นจวน	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๘	นายสมชาย นามกร	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๙	นางสาวชิดชญา กองทัพ	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๐	นางสาวอมรรรณ แสงสว่าง	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๑	นางสาวสุนิสา แป้นจวน	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
โรงเรียนเทศบาลวัดบางมะเฟือง															
๒๒	-		๐๗-๒-๐๑-๕๕๐๐-๓๑๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		คศ.๓	๐๗-๒-๐๑-๕๕๐๐-๓๑๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		คศ.๓	๗๔๘,๔๔๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๓	นางอังคณา แสนผล	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๓	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๓	ครู		คศ.๒	๓๐๘,๒๘๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๔	-		๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๐	ครู		คศ.๔	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๐	ครู		คศ.๔	๗๙๐,๙๒๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๕	นางสาววิลาวัลย์ คนหาญ	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๑๘	ครู		คศ.๑	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๑๘	ครู		คศ.๒	๓๐๔,๒๐๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๖	นางเกศณี มาตย์วิเศษ	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๒	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๒	ครู		คศ.๒	๓๑๑,๑๖๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๗	นางประพากร สีชัย	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๔	ครู		คศ.๓	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๔	ครู		คศ.๓	๓๗๑,๐๔๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๘	นางฉันทนา เกียรติสถิตกุล	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๕	ครู		คศ.๓	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๕	ครู		คศ.๓	๔๑๕,๖๘๐	-	-	งบบุคลากร	
๒๙	นางสาวรุ่งอรุณ ตะวิสุทธิ	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๖	ครู		คศ.๓	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๖	ครู		คศ.๓	๔๒๖,๗๒๐	-	-	งบบุคลากร	
๓๐	นางสาวกิติมา ครุณี	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๗	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๗	ครู		คศ.๒	๔๑๙,๔๐๐	-	-	งบบุคลากร	
๓๑	นางเนาวรัตน์ คำมิตร	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๘	ครู		คศ.๓	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๘	ครู		คศ.๓	๔๑๗,๔๘๐	-	-	งบบุคลากร	
๓๒	นางอรพรหิ สีสัมปันโน	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๙	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๙	ครู		คศ.๒	๔๒๐,๔๘๐	-	-	งบบุคลากร	
๓๓	นางเนตรนภา ลาดประโคน	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๓๐	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๓๐	ครู		คศ.๒	๔๓๘,๑๒๐	-	-	งบบุคลากร	
๓๔	นางสาวณัฐจิตกานต์ คูหิรัญบริรักษ์	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๑	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๕๐๐-๓๒๑	ครู		คศ.๒	๓๑๕,๔๘๐	-	-	งบบุคลากร	
พนักงานจ้าง															
๓๕	นางบุษยา พรหมพิทักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	๒๗๔,๒๐๐	-	-	๒๗๔,๒๐๐	
๓๖	นางสาวจิตราหนู สุริวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	๒๖๖,๑๖๐	-	-	๒๖๖,๑๖๐	
๓๗	นางพรประภา พุฒเสน	ปริญญาตรี	๒๒๑๗-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๒๒๑๗-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๑,๔๒๐	งบบุคลากร	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางสาวธัญญพร สุขโข	ปวช.	๒๗๖๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๒๗๖๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๖๙,๓๒๐	-	-	งบบุคลากร
๓๙	นายพินิจ ทองคำ	-	๑๕๖๙-๔	ภารโรง		-	๑๕๖๙-๔	ภารโรง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	งบบุคลากร
ศพด.เทศบาลตำบลสนามชัยเขต														
๔๐	-	-	-	-		-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.		-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อันเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว														
๔๑	นางสาวประนิดดา มิตรศิริ	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๓	ครู		คศ.๒	๐๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๓	ครู		คศ.๒	๓๐๙,๑๒๐	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้าง														
๔๒	นางอรพรรณ ศรีบุญมี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	งบบุคลากร
๔๓	นางสาววราภรณ์ แก้ววิจิตร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
ฝ่ายปกครอง														
๔๔	นางเกษณี แก้วศรี	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
๔๕	นายภูมินทร์ กงไสยา	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
ลูกจ้างประจำ														
๔๖	นางกุลลดา บุญมาพิทักษ์กุล	-	-	เจ้าพนักงานทะเบียน		-	-	เจ้าพนักงานทะเบียน		-	๓๐๘,๐๔๐	-	-	๓๐๘,๐๔๐
พนักงานจ้าง														
๔๗	นายธนา เวียงทิว	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๔๘	นายยุทธนา พรมจุล	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๔๙	นายเกียรติพงษ์ บุญवार	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๕๐	นายเสนา เหล่าศรี	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๕๑	นายวรายุทธ อินเจริญ	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๕๒	นายอ้วน ขจร	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๕๓	นายยุติธรรม แสงสว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐

กองคลัง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางวีระนุช ทัทมงคล	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๓๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๘๐,๗๖๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง													
๒	-	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง													
๓	นางสาวชมพูนุช สอนศิริ	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๔	นางมลทา แซ่ฮวด	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๕	นายจิรวัดน์ บุญหนุน	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้													
๖	-	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	-	ว่างเดิม
๗	-	-	๐๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	๐๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

กองช่าง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายฤทธิดา ศิลประเสริฐ	ปริญญาโท	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๕๙,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๗๐๑,๕๒๐
	ฝ่ายการโยธา													
๒	นายสุวิเชียร บุญจันทร์	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๔๘๐
๓	นายสมเชษฐ์ เวชสุขสวัสดิ์ พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง	๐๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๔	นายอุเทน แสงสว่าง	-	-	พง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕	นายศักดิ์รินทร์ เอียดแก้ว	-	-	พง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๖	นายวันชัย สุริวงษ์	-	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๗	นายพินิจ พันธุสิน	-	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๘	นายภูมินันท์ สุริวงษ์	-	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	นายฤกษ์ดี ทิดพรม	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	นายอาทิตย์ จันทมาต ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นายยอดชาย กลิ่นสุคนธ์	ปริญญาตรี	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๔๘๐
๑๓	-	-	-	-	-	-	๐๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๑๔	นายเทพประสิทธิ์ สิ้นลีโอนาม	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นายอิทธิพล อ่อนสำลี	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข													
๒	-	-	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข													
	-	-	-	-	-	-	๐๗-๒-๑๒-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๓	-	-	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔	นายศุภฤกษ์ สืบทิม ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๐๗-๒-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ปก	๑๘๐๗๒๐			๑๘๐๗๒๐
๕	นางพิมพ์ดาว ไผ่ยงค์ พนักงานจ้าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๖	นายวันชัย โพพิมูล	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๗	นายสมศักดิ์ สมอชัย	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๘	นางสาวสมพร เสาวกุล	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐
๙	นางสาวภัทรวรรณ ธรรมเนียม	-	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๐๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๐๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕,๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลสนามชัยเขตต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสนามชัยเขต จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก