

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราตำแหน่ง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ให้มีความเหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้อนุมัติใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖๑- ๒๕๖๓) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการ ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔ - ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗ - ๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗ - ๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒ - ๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗ - ๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓ - ๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน	๓๘



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม



๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนาม จันทร์ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาในหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ท่อเมนประปามี

สภาพเก่า น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๔. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
๕. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๑.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังในตำลมีน้อย
๒. ปัญหาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในทางปฏิบัติงาน

๔.๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน
๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม
๓. ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม
๔. ปัญหาकुคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ
๔. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
๕. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง
๖. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
๗. ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช
๘. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงหอถังน้ำประปา เจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดได้นำ

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิการเกษตร
๒. ต้องการความรู้ ด้านวิชาการและทัศนศึกษา
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆและสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. ก่อสร้างแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๒. ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๓. ต้องการได้รับความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. จัดหาระบบการบริหารกิจการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๖. กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
๗. จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรมการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย การอบรม อบรม.

๙. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด
๑๐. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่
๒. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
๔. ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
๕. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
๖. ความต้องการณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๔.๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม,โครงการต่างๆส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆแก่ประชาชนและจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒. พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
๒. ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๔. ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลอง หรือปล่อยควันพิษ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสนามจันทร์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์จะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความ เข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่๓๐มิถุนายน๒๕๕๘เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็น กรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ -๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการ วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อน ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การ ปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการ สร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศ พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม

วิสัยทัศน์จังหวัดนครปฐม

“เป็นหนึ่งด้านสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมที่ได้มาตรฐานสากล และเป็นเมืองน่าอยู่ที่มีการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม”

พันธกิจจังหวัดนครปฐม

๑. พัฒนาการผลิตและส่งออกด้านอาหาร สินค้าเกษตรอุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานสากลและปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม
๓. สังคมเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก
๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีความสมดุล อุดมสมบูรณ์ และสภาพแวดล้อมน่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิต จำหน่ายและส่งออก สินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐานสากลและปลอดภัย
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความมั่นคงและปลอดภัยรวมถึงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าและการส่งออกสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มจำนวนผู้ผลิตและผู้ประกอบการอาหาร สินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานสากล

๓. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยว
๔. เพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุล
๗. สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพสะอาด ลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพการผลิตอาหาร สินค้าเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานสากล
๒. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าด้วยการพัฒนากระบวนการแปรรูปและการบรรจุหีบห่อ
๓. พัฒนาระบบการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ
๔. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาด้านเทคโนโลยีที่ปลอดภัย
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านทรัพยากรท่องเที่ยว
๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว
๘. พัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
๙. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๑๐. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเสริมสร้างศักยภาพชุมชน
๑๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
๑๒. พัฒนาด้านความมั่นคง คุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชนรวมถึงสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองนครปฐม

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมที่มีคุณค่าทางอาหารและปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าและการส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ.
๔. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งในการดูแลคนพิการ และผู้สูงอายุ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการและกระบวนการยุติธรรมของรัฐ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการผลิตในการเสริมสร้างความปลอดภัยของสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
๒. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาและประสานการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์และการตลาด
๔. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและมูลค่าผลผลิตของสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่นและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)
๕. ส่งเสริมและผลักดันให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานของรัฐได้อย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพ สาธารณูปโภค และการศึกษา
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๘. ปรับปรุงศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว
๙. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
๑๐. ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและกระบวนการทำงานการให้บริการประชาชน
๑๑. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่
๑๒. บังคับใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่าย และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๒) ส่งเสริมธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ
- ๓) ส่งเสริมสวัสดิการแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ๔) สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่
- ๕) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมและงานสวัสดิการสังคม
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬาและนันทนาการ
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- ๔) แก้ไขป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
- ๕) ป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา
- ๒) ส่งเสริมการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และงานรัฐพิธี
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนการผลิต / ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) และอุตสาหกรรม SME
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการกำจัดขยะและระบบบำบัดน้ำเสียซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

๒) พัฒนาระบบจราจร

๓) พัฒนาระบบไฟฟ้า และระบบประปา

๔) พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค - บริโภค การเกษตรและอื่น ๆ

๕) พัฒนาส่งเสริม สนับสนุน การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) บำรุงรักษาแม่น้ำ คู คลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ การป้องกันน้ำท่วมและน้ำเน่าเสีย

๗) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

-๑๑-

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางบกน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การสาธารณสุขการ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๖) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง S ๑. เป็นตำบลขนาดเล็กมีพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน จึงเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ดูแลได้ทั่วถึง ๒. องค์กรมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา ๓. มีรูปแบบและมาตรฐาน ในการออกแบบและดำเนินงานต่างๆ	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการ ๒. ประชาชนขาดความเชื่อมั่น ความศรัทธาในองค์กรปกครองท้องถิ่น ๓.บุคลากรขาดองค์ความรู้ ในด้านการออกแบบเชิงลึก
โอกาส O ๑. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ส่วนราชการที่สำคัญ มีเส้นทางคมนาคมที่เดินทางสะดวก ทำให้ติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว ๒. นโยบายของภาครัฐให้การสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓.ปัจจุบันมีคู่มือ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย	ข้อจำกัด T ๑. ด้านระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๒.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามแผนงานที่จำเป็นและความต้องการของประชาชน ๓.หน่วยงานตรวจสอบมีความเข้มงวดมากขึ้น ๔.เขตพื้นที่ในการดูแลไม่ชัดเจน มีพื้นที่ทับซ้อน

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง S ๑. มีโครงสร้างองค์กรครอบคลุม ๒. มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตำบลสนามจันทร์ ๓. มีพื้นที่ติดต่อกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จุดอ่อน W ๑. ยังไม่มีโรงเรียนสังกัด ๒. ประชาชนขาดความใส่ใจในคุณภาพชีวิต
โอกาส O ๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลาง ๒. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ส่วนราชการที่สำคัญ มีเส้นทางคมนาคมที่เดินทางสะดวก ทำให้ติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว	ข้อจำกัด T ๑. ด้านระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๒. หน่วยงานตรวจสอบมีความเข้มงวดมากขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

จุดแข็ง S ๑. มีการจัดตั้งศูนย์ อปพร. ๒. มีการติดตั้งกล้อง CCTV ในพื้นที่ครอบคลุม	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนขาดความระมัดระวังในการชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในด้านนี้โดยตรง
โอกาส O ๑. มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ส่วนราชการที่สำคัญ มีเส้นทางคมนาคมที่เดินทางสะดวก ทำให้ติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว ๓. สามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่นๆได้สะดวก เพราะอยู่ใกล้	ข้อจำกัด T ๑. ด้านระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามแผนงานที่จำเป็นและความต้องการของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง S ๑. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล ๓. มีการบรรจุแผนงานท่องเที่ยวในข้อบัญญัติงบประมาณ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี	จุดอ่อน W ๑. ศูนย์ส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลยังไม่เข้มแข็ง ๒. สถานที่ท่องเที่ยวเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้ยากต่อการประสานงาน
โอกาส O ๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๒. มีการประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์	ข้อจำกัด T ๑. ด้านระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๒. หน่วยงานตรวจสอบมีความเข้มงวดมากขึ้น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง S ๑. มีโครงสร้างองค์กรครอบคลุม ๒. มีกองทุนสิ่งแวดล้อม ๓. มีการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ ที่ชัดเจน	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาชนไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติที่มีผลบังคับใช้ ๓. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ
โอกาส O ๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๒. มีนโยบาย "จังหวัดสะอาด" ๓Rs "ประชารัฐ" จังหวัดนครปฐม	ข้อจำกัด T ๑. ด้านระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๒. หน่วยงานตรวจสอบมีความเข้มงวดมากขึ้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง S ๑. มีการบรรจุโครงการในข้อบัญญัติงบประมาณ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ๒. มีบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง ๓. มีผู้มีความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในพื้นที่	จุดอ่อน W ๑. ไม่มีวัด ศาสนสถาน ในพื้นที่ ๒. ไม่มีการจัดบันทึกเป็นหลักฐาน
โอกาส O ๑. มีพื้นที่ติดต่อกับวัด อยู่ใกล้ส่วนราชการที่สำคัญ มี เส้นทางคมนาคมที่เดินทางสะดวก ๒. มีวันสำคัญต่างๆ ในการเข้าจัด/เข้าร่วมกิจกรรม	ข้อจำกัด T ๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาตามแผนงานที่จำเป็นและความต้องการของ ประชาชน ๒. หน่วยงานตรวจสอบมีความเข้มงวดมากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง S ๑. มีการตั้งงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๒. มีการส่งเสริมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าอบรม ๓. มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง	จุดอ่อน W ๑. มีการขอรับเงินอุดหนุนผิดประเภท /วัตถุประสงค์
โอกาส O ๑. กฎหมาย/ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจน มากขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาตามแผนงานที่จำเป็นและความต้องการของ ประชาชน ๒. หน่วยงานตรวจสอบมีความเข้มงวดมากขึ้น ๓. อาคาร สถานที่คับแคบ ไม่เอื้ออำนวย

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ได้วิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
- เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกับหน่วยงานราชการในเขตพื้นที่หลายแห่ง เช่น โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย , องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม , โรงเรียนบ้านหนองขาหย่าง , สถานสงเคราะห์คนชราบ้านนครปฐม,รพ.สต.สนามจันทร์, โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม - เป็นตำบลขนาดเล็กมีพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน จึงเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ดูแลได้ทั่วถึง มีความสามัคคีในการทำงานสามารถจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาได้สะดวกรวดเร็ว - มีผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ที่มีชื่อเสียงหลายผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องจักรสานป่านศรนารายณ์, กลุ่มสมุนไพรสนามจันทร์ , ตุ๊กตาแม่ไม้มวยไทย - ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ดีมีความเข้าใจในการกระบวนกรจัดทำแผนพัฒนาได้ดี - ประชาชนที่เข้ามาอาศัยอยู่มาจากหลายถิ่นฐานทำให้มีความคิดที่หลากหลาย	- มีปัญหาทางการเงินการจรรจร ไม่มีความสะดวกในการสัญจรช่วงโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ต้องขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานอื่นมาดำเนินการ - ปัญหาความยากจนของประชากรเพราะรายได้ไม่พอกับรายจ่าย - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม - ปัญหาสังคมขาดการเอาใจใส่เด็กและผู้สูงอายุ - ตำบลมีความเจริญขึ้น ประชากรเพิ่มขึ้นและปัญหาความต้องการด้านการบริการของประชากรมีความหลากหลาย - ประชาชนไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติที่มีผลบังคับใช้และการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา - ปัญหาความต้องการของประชาชนไม่อยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ - ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกและความเข้าใจในการชำระภาษีกับองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ การปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติอื่นๆ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การตรวจสอบ การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนกรที่เกี่ยวข้องอันเป็นสิทธิอันพึงมีของตนเอง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (OPPORTUNITY : O)	อุปสรรค (THREAT : T)
- เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ส่วนราชการที่สำคัญ มีเส้นทางคมนาคมที่เดินทางสะดวก เมื่อเปิดติดต่อราชการทำให้ติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว - ประชาชนมีความสนใจที่จะศึกษาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน - เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อกับหน่วยงานราชการของจังหวัดนครปฐม มีแนวโน้มการขยายตัวทางธุรกิจ และความเจริญเข้ามาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์มากขึ้นตลอดและใกล้กับศูนย์กลางของเศรษฐกิจระดับจังหวัดทำให้การแลกเปลี่ยน ซื้อขาย สินค้าเป็นไปอย่างคล่องตัว -สามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่นๆได้สะดวก เพราะอยู่ใกล้	- ด้านระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามแผนงานที่จำเป็นและความต้องการของประชาชน - ภารกิจที่ได้รับจากถ่ายโอนจากหน่วยงานราชการ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ยังไม่มีความชัดเจน ส่งผลให้ยากต่อการปฏิบัติ - การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองมีผลให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง - มีการปรับอัตราค่าครองชีพสูงขึ้นส่งผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนา

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ (ด้านบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีโครงสร้างองค์กรครอบคลุม (๕กอง) ๒. บุคลากรส่วนมากไม่ต้องการโอน ย้าย ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ยังไม่สามารถกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติในบางกองได้ ๕. การกระจายงานยังไม่เท่าเทียมในแต่ละตำแหน่ง ๖. บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง
โอกาส O ๑. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ส่วนราชการที่สำคัญ มีเส้นทางคมนาคมที่เดินทางสะดวก ทำให้ติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว ๒. เป็นพื้นที่ที่ใกล้กับสถานที่จัดประชุม/อบรม/ ทำให้สะดวกในการเดินทาง ๓. เทคโนโลยี/อุปกรณ์สำนักงาน มีความทันสมัย	ข้อจำกัด T ๑. ยังมีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐% ๔. ด้านระเบียบ/กฎหมาย เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้ยากต่อการนำมาปฏิบัติ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การปรับปรุงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๒ งานบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๒ งานบัญชี	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนโยบายและแผน</u>								
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
๑๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ส.ค.๕๙)
	<u>งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม</u>								
๑๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๑มิ.ย.๕๕)
๑๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงิน								
๑๖	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ต.ค.๕๘)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบัญชี								
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ต.ค.๕๖)
	ลูกจ้างประจำ								
๒๑	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	ลูกจ้างประจำ								
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ คณงานประจำรดดูตสิ่งปฏิกูล พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คณงานประจำรดดูตสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาด ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คณงานประจำรดยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๖	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ งานสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ที่ ๓๖๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเจริญ ฤทธิเดช	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นายเจริญ โมอ่อน	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
สำนักงานปลัด												
๓	นางสาววินัส ไทยอ่อน	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
๔	นางสาวเอมอร บุญศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๕	นายอนุพงศ์ พุกพบสุข	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐X๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	นางกุลรัตน์ ไทยอ่อน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๙	นางสาวพินพิรุณ โพธิ์งาม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๑๐	นางประทุมรัตน์ ประโมทย์อุดม	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๓-๒-๐๑๖๔	ครู	-	๗๓-๒-๐๑๖๔	ครู	-	๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๙๑๐X๑๒)	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวเนตรนภา พึ่งสุ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๑๖๐	-	-	๑๔๓,๑๖๐
๑๒	น.ส.กัญญนันท์ อัครวุฒิพันธุ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นายสมมาตร พิทักษ์สาลี	ม.๖	-		-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑๕๔,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นางปรานอม มีสวนินิล	ป.๖	-	-	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๕	นางวิภา เพียตะเณร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๑๖	นางสาวซาริณี ขนประเสริฐ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๑๗	นางสาวปิยรัตน์ มีแสงแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(บัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๕,๕๒๐
๑๘	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑๙	นางนพนันท์ ปิยวชิรานนท์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๒๐	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ลูกจ้างประจำ												
๒๑	นางสาวธนภรณ์ แก่นสวาสดี	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๒	นางสาวอรรพรรณ อ่อนตะวัน	ม.๖	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	นางฐิติชญา พุ่มพยอม	ปวท.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๒๔	นางสาวนฤมล เจริญวิภัย	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๒๐๐	-	-	๑๓๓,๒๐๐
กองช่าง												
๒๕	นายกิตติชัย ใจทัน	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
๒๖	นางพิชามณูษ์ เนตรียนนท์	อนุปริญญาตรี ศิลปศาสตร์(การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๒๗	นายประพนธ์ เหมืองทอง	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๘๗๐X๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๘	นายสุชาติ อมสกุลเดชาชัย	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นายศรีณยู คนอยู่	ปวส.	-	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	นายวัชรินทร์ แก้วเจริญ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นายประจักษ์ จันทนา	ปวช. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

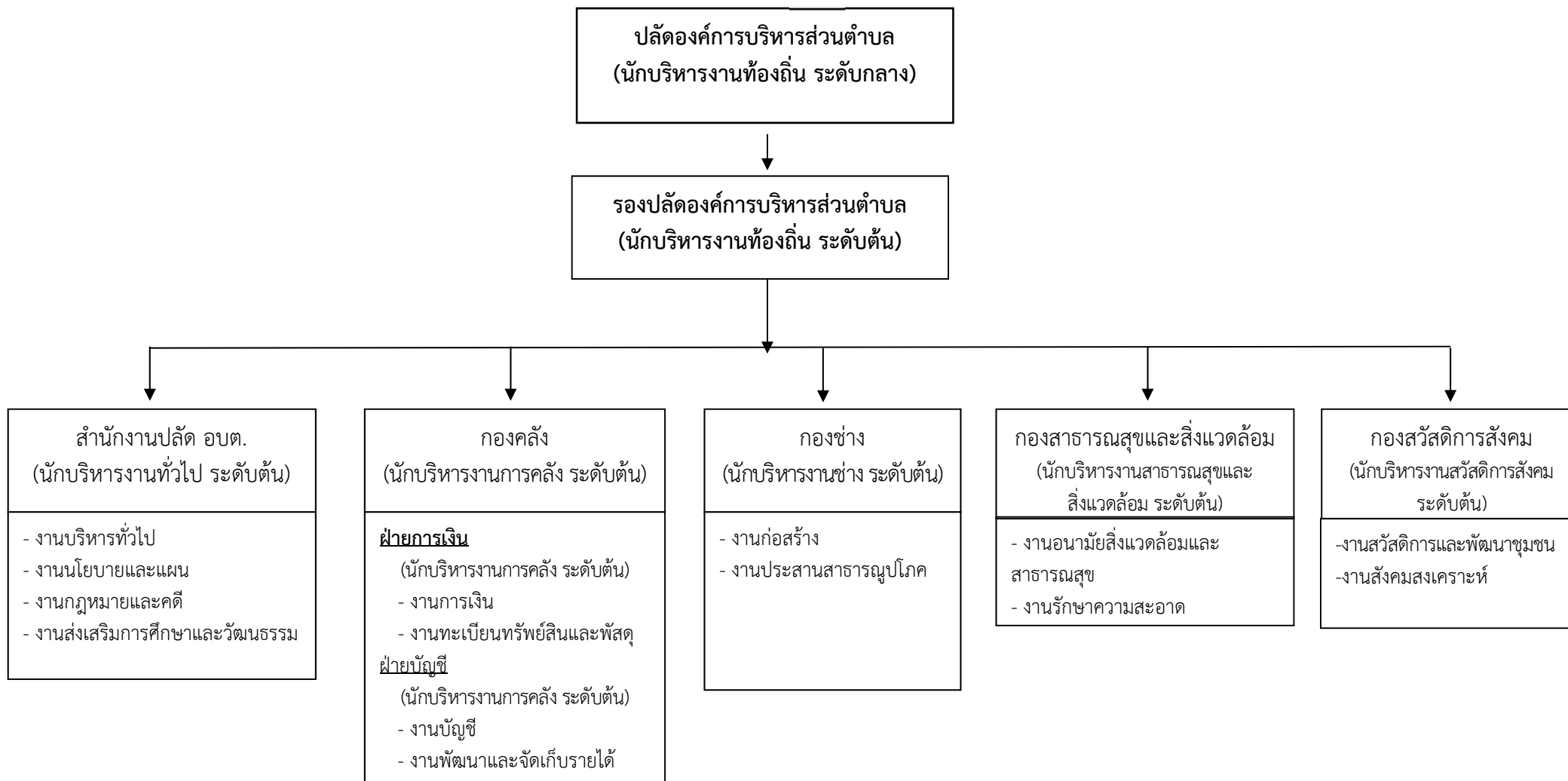
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๓	นางสาวอรรณ บัวเมืองบล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา)	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๓๔	นายไพรุ้ง มีสวนนิล	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นายสุภาพ พรหมแดง	ม.๖	-	-	-	-	คนงานประจำรด ดูแลสิ่งปลูก	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นายขจร จันทรหลง	ม.๓	-	-	-	-	คนงานประจำรด ดูแลสิ่งปลูก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายปณณสิทธิ์ แพรกทอง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	คนงานประจำรด ดูแลสิ่งปลูก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายรุ่งรัตน์ ลิ้มปสันติเจริญ	ม.ปลาย	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายธนาวุฒิ อุ่นหมี	ป.๖	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๔๐	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๑	นางสาวณัฐธารินทร์ มารุ่ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔๒	นายสุระ บางเพลิง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อุตสาหกรรมการผลิต)	๑๘-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๘-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	นางสาวระวีวรรณ ทิรัญญสุทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๖๗,๘๘๐	-	-	๑๖๗,๘๘๐

[illegible]

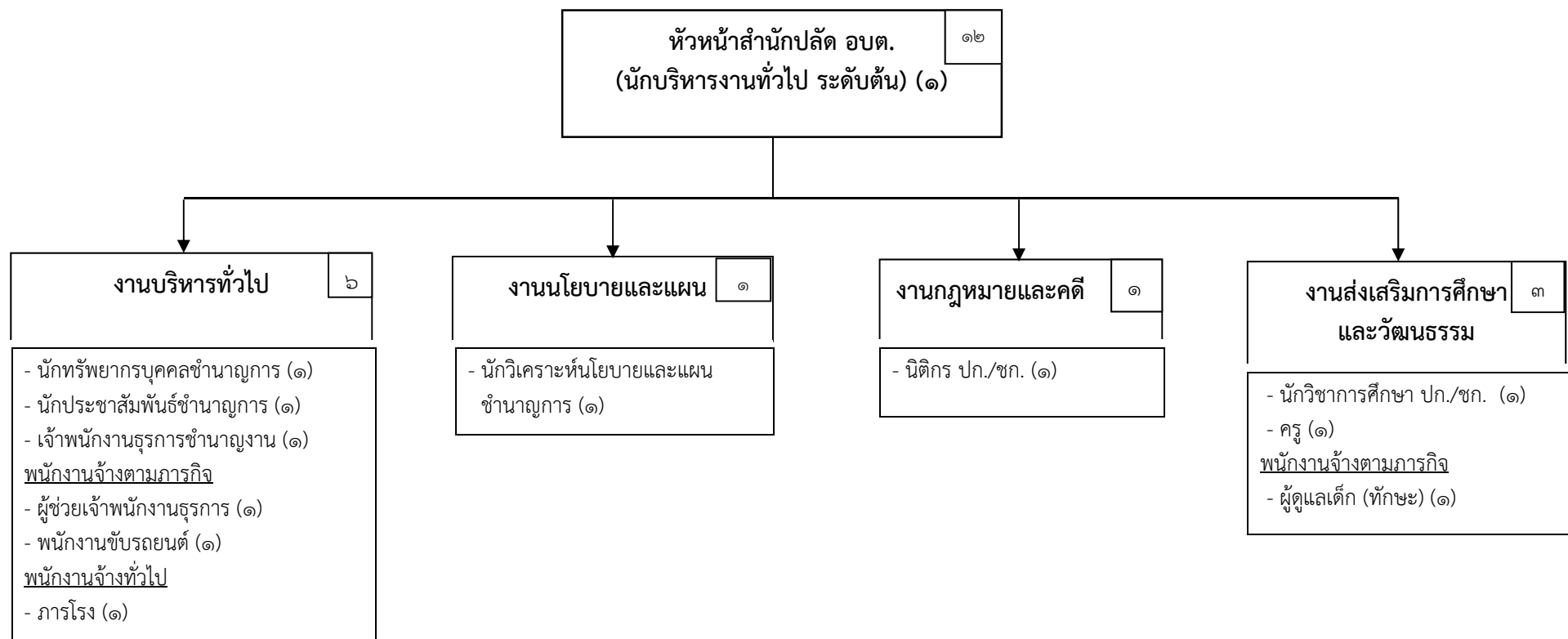
--	--	--

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.สนามจันทร์

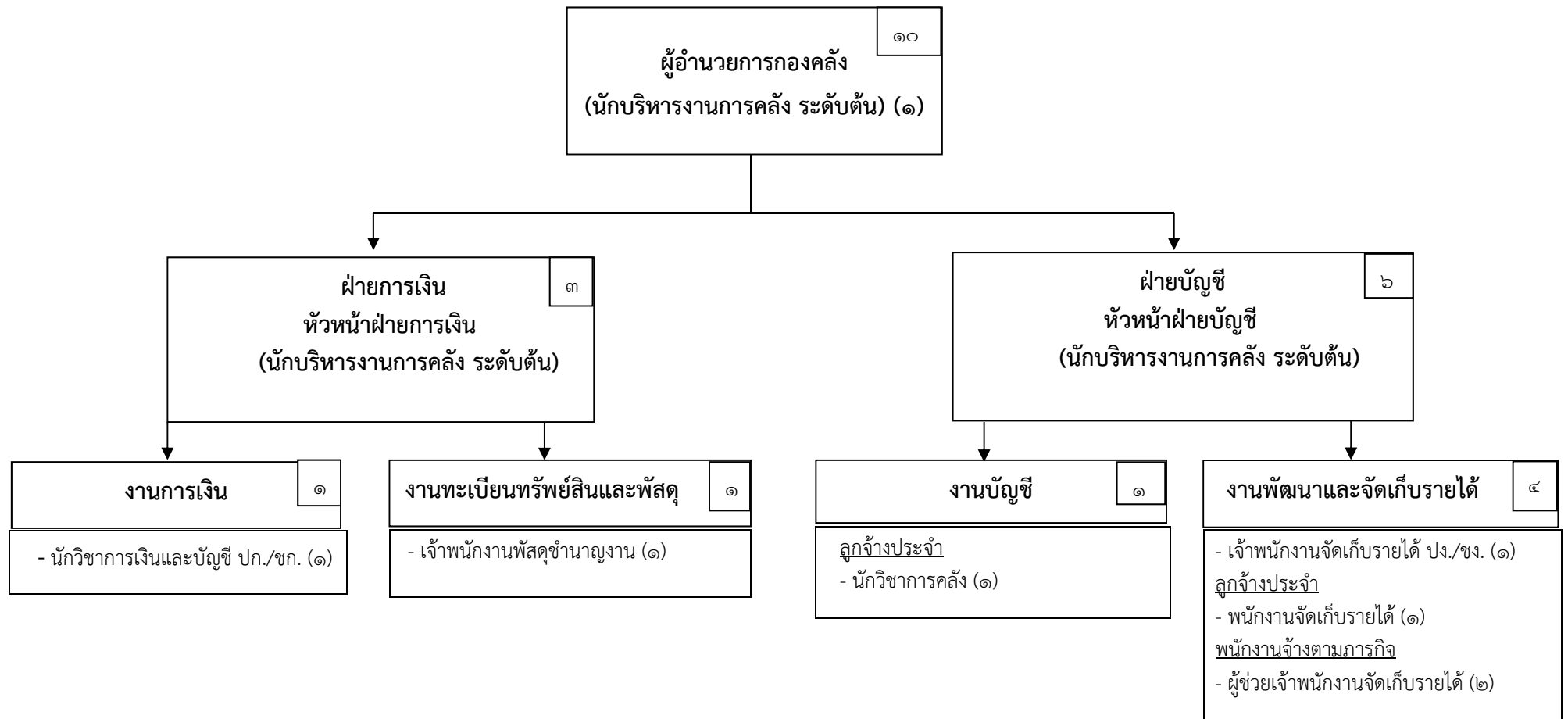


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



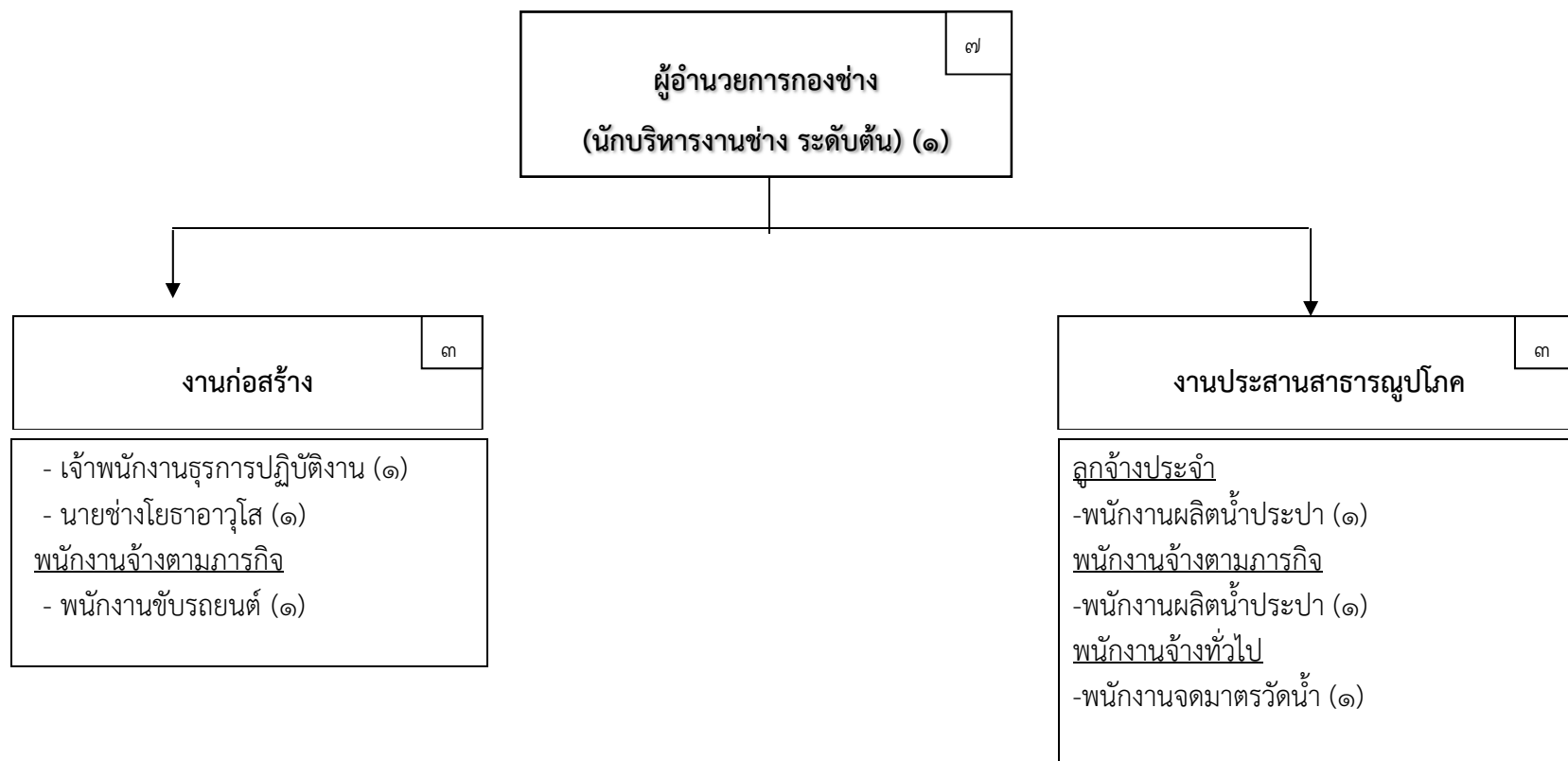
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	-	๗	๑	-	๓	๑

โครงสร้างกองคลัง



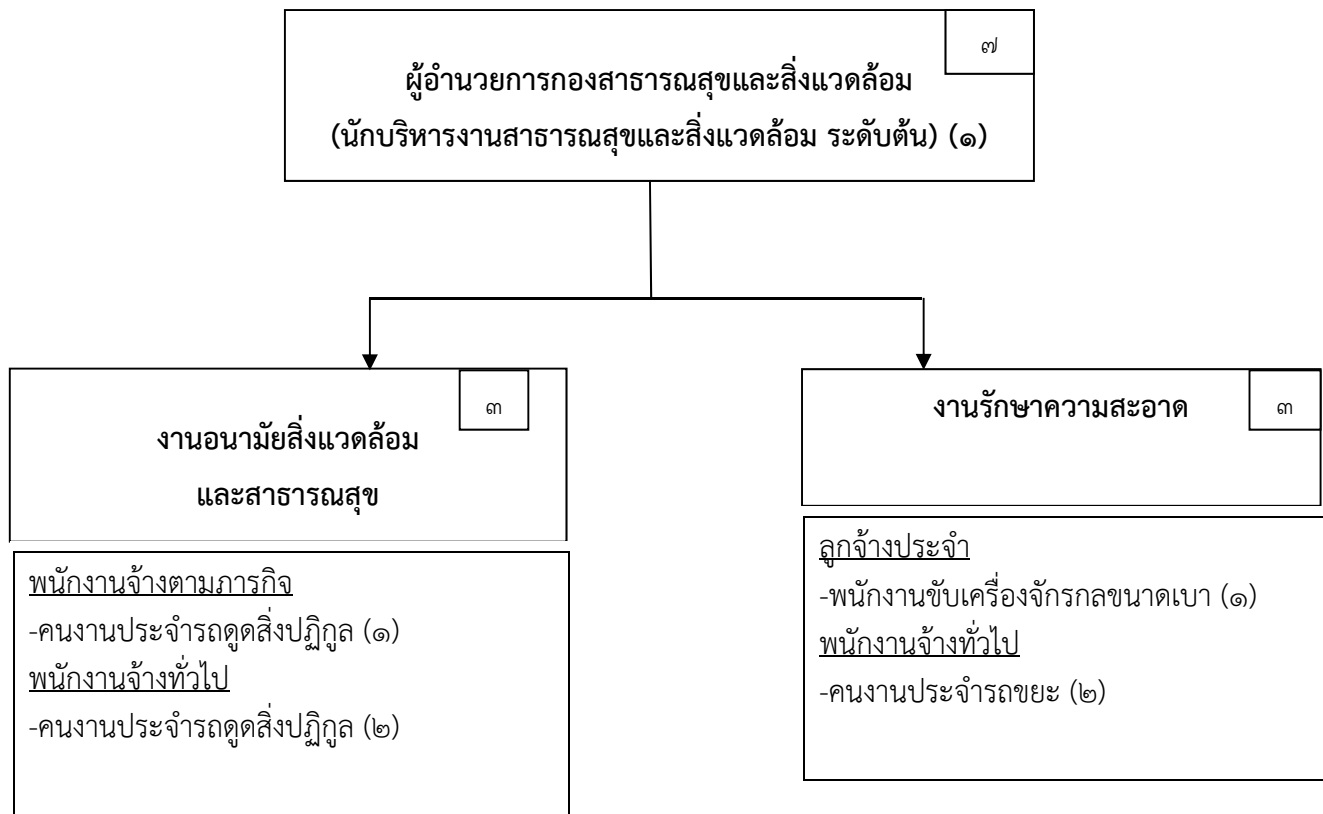
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชก.	อส.	ปจ./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	-	-	๖	-	๒	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



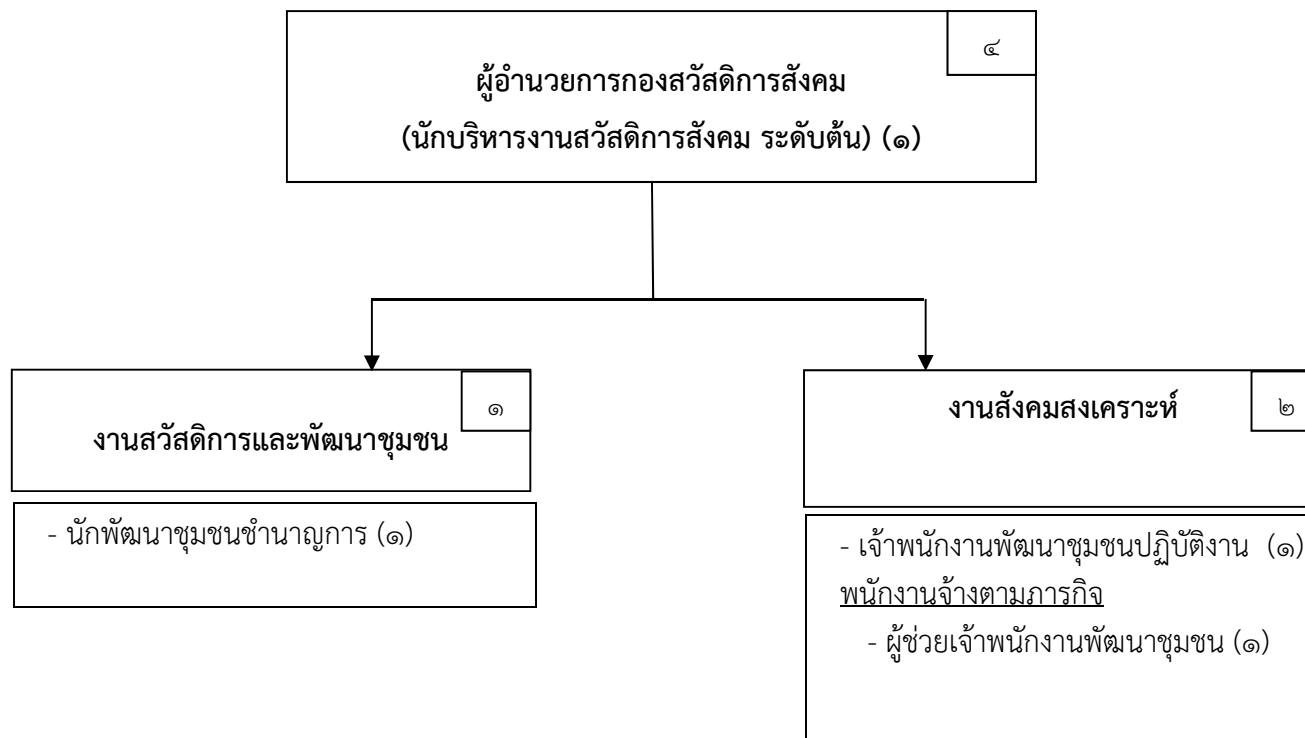
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชง.	อส.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	๒	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชง.	อส.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชง.	อส.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมาย กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนา ไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วน ร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดย การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงที่ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและ สอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่รอ ให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการโต้ตอบกับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ ได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต. จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นางสมพร ไทยอ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์
เรื่อง กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต. จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ จึงประกาศปรับปรุงกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล, คณะผู้บริหาร,งานบันทึกข้อมูล, งานอินเทอร์เน็ตตำบล,งานกาเจ้าหน้าที, งานการประชุม, งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล,งานนิติกร, งานรัฐพิธี, งานประชาสัมพันธ์,งานจัดทำแผนพัฒนา,งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติม,งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ, งานกิจการสภา, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมงานนิเทศการศึกษา, งานจัดการศึกษา, งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล, งานบริการและบำรุงสถานศึกษางานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ส่งเสริมกิจการศาสนาประเพณี ศิลปวัฒนธรรม, งานส่งเสริมกีฬาและสันทนาการ, งานส่งเสริมการท่องเที่ยว, งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานคือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร, งานทะเบียนยานพาหนะ , งานพิมพ์ดีด ,งานกาเจ้าหน้าที , งานการประชุม , งานรัฐพิธี , งานกิจการสภา อบต. , งานเลือกตั้ง , งานตรวจสอบภายใน , งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว, งานประชาสัมพันธ์, งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน , งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ , งานวิชาการ , งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล , งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา, แผนพัฒนาสามปี, การจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี, แผนปฏิบัติการและติดตามประเมินผล , งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติม งานสารสนเทศ , ระบบคอมพิวเตอร์ และงานอินเทอร์เน็ตตำบล , งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท และรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท ,งานประกาศประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและนิติกรรม ,งานการดำเนินการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล, งานศาลปกครอง, งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ,งานระเบียบการคลัง งานข้อบังคับตำบล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ การประเมินผล ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษา และอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมสืบสานประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม, งานส่งเสริมกีฬาและสันทนาการ การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๒.กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงิน, การเบิกจ่าย, การฝากเงิน, การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน, การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี, การตัดโอนเงินเดือน, รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน, งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย, งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน, งบทรัพย์สิน หนี้สิน, งบโครงการ, เงินสะสม, งานจัดทำบัญชีทุกประเภท, งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายงานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้, การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินงานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา ,งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๔ งาน คือ

๒.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมาย งาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลัง งานการเงิน

๒.๑.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงิน, การเบิกจ่าย, การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน, การตรวจเงิน, งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน, การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี, การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน , งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย, รายงานเงินคงเหลือประจำวัน

๒.๑.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีงานพัสดุนงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๒.๒ ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดทำบัญชีทุกประเภท,งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน,งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม

๒.๒.๑ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดทำบัญชีทุกประเภท,งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน,งบทรัพย์สินหนี้สินงบโครงการ เงินสะสม

/๒.๒.๒ งานพัฒนา...

-๓-

๒.๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร, ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน, งานจัดทำตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปาและงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล, งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ, งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสำรวจ , ออกแบบเขียนแบบถนน , อาคารสะพาน , แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ , งานควบคุมอาคาร , งานก่อสร้าง , งานผังเมือง , งานซ่อมบำรุงทาง , อาคาร สะพาน , แหล่งน้ำ , งานควบคุมการก่อสร้าง , งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา, จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานก่อสร้างและบูรณะถนน , งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ , งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม , งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา , งานขนส่ง , และวิศวกรรมจราจร , งานระบายน้ำ , งานจัดตกแต่งสถานที่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค , การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล , การวางแผนการสาธารณสุข , การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค , การเผยแพร่ฝึกอบรม , การให้สุขศึกษา , การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข , งานด้านสิ่งแวดล้อม , การให้บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานคือ

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสุขาภิบาลทั่วไป , งานสุขาภิบาล โรงงาน งานอาชีวอนามัย , งานการเฝ้าระวัง , งานระบาดวิทยา , งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค , งานโรคเอดส์ งานส่งเสริมและเผยแพร่ , งานควบคุมมลพิษ , งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม , งานติดตามตรวจสอบ

๔.๒ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย , งานควบคุมสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชน , การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน , การส่งเสริมกีฬา , การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน , การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น ,งานนันทนาการชุมชน , การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ

มอบหมาย และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

/๕.๑ งาน...

-๔-

๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในงาน พัฒนาชุมชน และงานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ดังนี้

๑. งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำการบริการขั้นพื้นฐาน ไปบริการแก่

ชุมชน

-งานสำรวจข้อมูลชุมชน สนับสนุนการจัดทำแผนชุมชนแก่ประชาชนกลุ่ม องค์กรชุมชนต่างๆ ส่งเสริมการจัดตั้งและเลือกตั้งคณะกรรมการชุมชน สนับสนุนการรวมกลุ่ม/องค์กรชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง

- งานส่งเสริมสนับสนุนสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรม OTOP ในชุมชน
- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน
- งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขภาพ
- งานส่งเสริมอาชีพเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน

๒.งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมสวัสดิการของประชาชน ที่อยู่อาศัยภายในชุมชน
- งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของชุมชนต่างๆ
- พัฒนา ส่งเสริม เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้กินดีอยู่ดี

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งาน สวัสดิการเด็กและเยาวชน และกิจการสตรีและผู้สูงอายุ ดังนี้

๑. งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจน ขาดแคลน ด้อยโอกาส ไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์
- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน
- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์
- งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์

๒. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ

- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กยากจน ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง ด้อยโอกาส
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา

/-งานส่งเสริม...

-๕-

- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแล และช่วยเหลือเด็กและเยาวชน
ที่ประพฤติตนไม่สมแก่วัย

- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสมพร ไทยอ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

ที่ ๓๖๕/๒๕๖๐

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่ง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของ อบต. (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ,ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของ อบต. (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ,หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ,หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ จึงจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามบัญชีรายละเอียด แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นางสมพร ไทยอ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์

