



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทองแล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารจัดการในเรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทองจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางบุญน้อม ภาษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569)



องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)
องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด โดยคณะกรรมการพนักงานกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต..) กำหนดตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็น

ชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542)

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง เพื่อดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยจะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ กระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล สรรพโชนทองไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสรรพโชนทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกันกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง

ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานพื้นที่นั้นจะผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2566	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
1.	อบต.บ้านบัว	5	40,198,000	16	3	1	29	
2.	อบต.โนนกกอก	6	66,044,000	17	5	1	42	
3	อบต.บ้านหัน	5	87,000,000	25	12	-	48	

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทองมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน

โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Panning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการงานจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายในในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

1. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นคุณภาพด้านการเกษตร คุณภาพชีวิตดี ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงประชาชนเข้มแข็ง และก้าวหน้าวัฒนธรรมประเพณีสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับความเติบโตของท้องถิ่น

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
 - บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ
 - มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น
 - ตำบลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มมากขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ปัญหาถนนไม่ครบถ้วน ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความคงทน
- (2) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอในเวลาค่ำคืน
- (3) ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (4) ปัญหาแนวเขตไม่ชัดเจน

4.2 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (1) ปัญหาน้ำดื่มน้ำใช้ไม่เพียงพอและทั่วถึงโดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้ง
- (2) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ในช่วงหน้าแล้ง
- (3) ปัญหาแหล่งน้ำ คุคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

4.3 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย เกิดปัญหาหนี้สิน
- (2) ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ เพาะปลูกไม่ได้ผล
- (3) ปัญหาการแพร่ระบาดของศัตรูพืช
- (4) ปัญหาการว่างงานในช่วงฤดูแล้ง ประชาชนออกไปทำงานนอกพื้นที่
- (5) ปัญหาขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- (6) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตไม่มีคุณภาพ

4.4 ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (1) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและการอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (2) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (3) ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุขเบื้องต้น

4.5 ปัญหาด้านสังคม

- (1) ปัญหาด้านยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น เยาวชน
- (2) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน
- (3) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (4) ปัญหาโรคเอดส์

4.6 ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- (1) ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้
- (2) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเมืองของประชาชน
- (3) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

4.7 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (1) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (2) ปัญหาขาดสถานที่เพื่อรองรับเด็กก่อนวัยเรียน
- (3) ปัญหาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- (4) ปัญหาขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (5) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (2) ปัญหาการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

4.9 ปัญหาด้านอื่น

การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
6. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
7. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
2. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

3. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
4. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

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

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
7. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทองเป็นราย

ด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
2. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
3. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่เพียงพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

4. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
5. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
2. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
3. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

3. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

1. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

2. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

2. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

2. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

1. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

4. ส่งเสริมการจัดการรายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (3) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (4) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การจัดให้มีสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การจัดทำผังเมือง อบต. และแผนที่ภาษี

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (3) การส่งเสริมการฝึกประกอบอาชีพพร้อมจัดการฝึกอบรมระยะสั้น
- (4) ส่งเสริมให้มีประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เกิดขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้หญิงตั้งครรภ์
- (5) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น
- (6) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (7) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุและ ภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
- (4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ตลาดชุมชน
- (3) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงคุณภาพดินให้เหมาะสมกับพืช
- (4) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึง วางแผนการผลิต การจำหน่าย
- (5) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว
- (6) การวางแผนและส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทั้งให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ , สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อให้ปลอดภัยจากสารพิษ
- (4) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (5) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- (6) การคัดกรอง ดูแล บำรุงรักษาที่สาธารณประโยชน์

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุง รักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- 6.1 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 6.2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 6.3 การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 6.4 การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6.5 การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- 6.6 การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- 6.7 การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ภารกิจรอง

- 6.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 6.2 การส่งเสริมการเกษตร
- 6.3 การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
- 6.4 การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- 6.5 การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
 - 2) กองคลัง
 - 3) กองช่าง
 - 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 6) กองสวัสดิการสังคม
 - 7) กองส่งเสริมการเกษตร
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 22 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 23 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษา /ครู/ครูผู้ช่วย/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย/ผดด.ทักษะ(อุดหนุน) จำนวน 18 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 63 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทองขนาดสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น 7 ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- 1) สำนักปลัด อบต.
 - 2) กองคลัง
 - 3) กองช่าง
 - 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 6) กองสวัสดิการสังคม
 - 7) กองส่งเสริมการเกษตร
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
1.	สำนักปลัด อบต.	1.	สำนักปลัด อบต.	
	1.1 งานราชการทั่วไป		1.1 งานราชการทั่วไป	
	- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์		- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์	
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล		- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
	1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	- งานอำนวยความสะดวก		- งานอำนวยความสะดวก	
	- งานป้องกัน		- งานป้องกัน	
	- งานฟื้นฟู		- งานฟื้นฟู	
	1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	- งานนโยบายและแผน		- งานนโยบายและแผน	
	- งานวิชาการ		- งานวิชาการ	
	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์		- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
	- งานงบประมาณ		- งานงบประมาณ	
	1.4 งานนิติการ		1.4 งานนิติการ	
	- งานกฎหมายและคดี		- งานกฎหมายและคดี	
	- งานร้องเรียนร้องทุกข์		- งานร้องเรียนร้องทุกข์	
	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ		- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
	1.5 งานกิจการสภา อบต.		1.5 งานกิจการสภา อบต.	
	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม		- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
	- งานการประชุม		- งานการประชุม	
	- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน		- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	
	1.6 งานบริหารงานบุคคล		1.6 งานบริหารงานบุคคล	
	- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก		- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก	
	- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ		- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ	
	- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน		- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	
	- งานระบบบุคลากรแห่งชาติ		- งานระบบบุคลากรแห่งชาติ	
	- งานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์		- งานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์	
2	กองคลัง	2	กองคลัง	
	2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน		2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน	
	- งานการเงิน		- งานการเงิน	
	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน		- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน		- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
	- งานเก็บรักษาเงิน		- งานเก็บรักษาเงิน	

ร.ก.	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
	2.2 งานการจัดทำบัญชี		2.2 งานการจัดทำบัญชี	
	- งานการบัญชี		- งานการบัญชี	
	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน		- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
	- งานแสดงฐานะทางการเงิน		- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
	2.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ		2.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ	
	- งานทะเบียนคุม		- งานทะเบียนคุม	
	- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท		- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	
	- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ		- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ	
	- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา		- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	
	2.4 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้		2.4 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้	
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า		- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
	- งานพัฒนารายได้		- งานพัฒนารายได้	
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ		- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้		- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
3.	กองช่าง	3.	กองช่าง	
	3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง		3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน		- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
	- งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ		- งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ	
	- งานข้อมูลก่อสร้าง		- งานข้อมูลก่อสร้าง	
	3.2 งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย		3.2 งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	
	- งานประเมินราคา		- งานประเมินราคา	
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร		- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล		- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
	3.3 งานช่างสุขาภิบาล		3.3 งานช่างสุขาภิบาล	
	- งานเกี่ยวกับการประปา		- งานเกี่ยวกับการประปา	
	- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง		- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง	
	- งานระบบระบายน้ำ		- งานระบบระบายน้ำ	
	3.4 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง		3.4 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง	
	- งานสำรวจและแผนที่		- งานสำรวจและแผนที่	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
	- งานวางผังพัฒนาเมือง		- งานวางผังพัฒนาเมือง	
	- งานควบคุมทางผังเมือง		- งานควบคุมทางผังเมือง	
4.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	4.1 งานส่งเสริมสุขภาพ		4.1 งานส่งเสริมสุขภาพ	
	- งานส่งเสริมป้องกันควบคุม		- งานส่งเสริมป้องกันควบคุม	
	4.2 งานบริการรักษาความสะอาด		4.2 งานบริการรักษาความสะอาด	
	- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย		- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	
	- งานรักษาความสะอาด		- งานรักษาความสะอาด	
	- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล		- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	
	4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ		4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ	
	- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค		- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	
5	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	5	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
	5.1 งานบริหารการศึกษา		5.1 งานบริหารการศึกษา	
	- งานบริหารการศึกษา		- งานบริหารการศึกษา	
	- งานวางแผนจัดการศึกษา		- งานวางแผนจัดการศึกษา	
	- งานติดตามและประเมินผล		- งานติดตามและประเมินผล	
	5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น		5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
	- งานส่งเสริมการศึกษา		- งานส่งเสริมการศึกษา	
	- งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น		- งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	
	5.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		5.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
	- งานข้อมูลพัฒนาเด็ก		- งานข้อมูลพัฒนาเด็ก	
	- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
6.	กองสวัสดิการสังคม	6.	กองสวัสดิการสังคม	
	6.1 งานพัฒนาชุมชน		6.1 งานพัฒนาชุมชน	
	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี		- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
	- งานฝึกอบรมพัฒนาสังคม		- งานฝึกอบรมพัฒนาสังคม	
	6.2 งานสังคมสงเคราะห์		6.2 งานสังคมสงเคราะห์	
	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ		- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
7	กองส่งเสริมการเกษตร	7	กองส่งเสริมการเกษตร	
	7.1 งานส่งเสริมการเกษตร		7.1 งานส่งเสริมการเกษตร	
	- งานวิชาการเกษตร		- งานวิชาการเกษตร	
	- งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง		- งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง	
	- งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต		- งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต	
	7.2 งานวิชาการปศุสัตว์		7.2 งานวิชาการปศุสัตว์	
	- งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง		- งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง	
	- งานส่งเสริมให้เกษตรกรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ		- งานส่งเสริมให้เกษตรกรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ	
	- งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์		- งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	8	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	-งานตรวจสอบภายใน		-งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานโดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	เวลาที่ใช้ทั้งหมดทั้งปี (นาที่)	จำนวนที่ ต้องการ (อัตรา)	จำนวนที่มี อยู่ (อัตรา)	หมายเหตุ
1	สำนักปลัด	1,564,725 /82,800	18.90	19	
2	กองคลัง	869,530 /82,800	10.50	7	
3	กองช่าง	746,675 /82,800	9.02	6	
4	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	475,050/82,800	5.74	3	
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1,905,930 /82,800	23.02	22	
6	กองสวัสดิการสังคม	488,970 /82,800	5.91	3	
7	กองส่งเสริมการเกษตร	179,700/82,800	2.17	2	
	หน่วยตรวจสอบภายใน	78,000/82,800	0.94	1	

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง และเพื่อให้บริการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง ดังนี้

ดังนั้นจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2567-2569

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.									
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
6	เจ้าพนักงานธุรการ (พง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นิติกร (ปก/ชก) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
11	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
13	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
14	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานประจำรถจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	
16	แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
17	แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
18	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
19	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง									
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
22	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
24	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง									
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
28	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (10-3-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม รับโอนย้าย
29	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมร้องขอ กสส.
30	นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง) (10-3-05-4702-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมร้องขอ กสส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
31	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
33	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่าง ดำเนินการ ก.กลาง
34	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (10-3-06-4601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
35	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ ก.กลาง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
37	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
38	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
39	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระโพ้นทอง								
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก ส.ถ/ สำนักงานประมาณ
41	ครู (10-3-08-6600-066)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	ครู (10-3-08-6600-067)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
43	ครู (10-3-08-6600-068)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
44	ครู (10-3-08-6600-069)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.
45	ครู (10-3-08-6600-070)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
46	ครู (10-3-08-6600-071)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
48	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
49	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
50	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
51	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
53	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
54	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
57	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
58	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่าง ดำเนินการ ก.กลาง
59	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร									
61	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่าง ดำเนินการ ก.กลาง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
62	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
63	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		62	63	63	63	+1	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (1)	18	18	18	18	-	-	-	
กองคลัง(4)	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง(05)	6	6	6	6	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(08)	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)	21	22	22	22	+1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(11)	2	3	3	3	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร(14)	1	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)		1	1	1		-	-	
รวม	62	63	63	63	+1	-	-	

(ลงชื่อ)

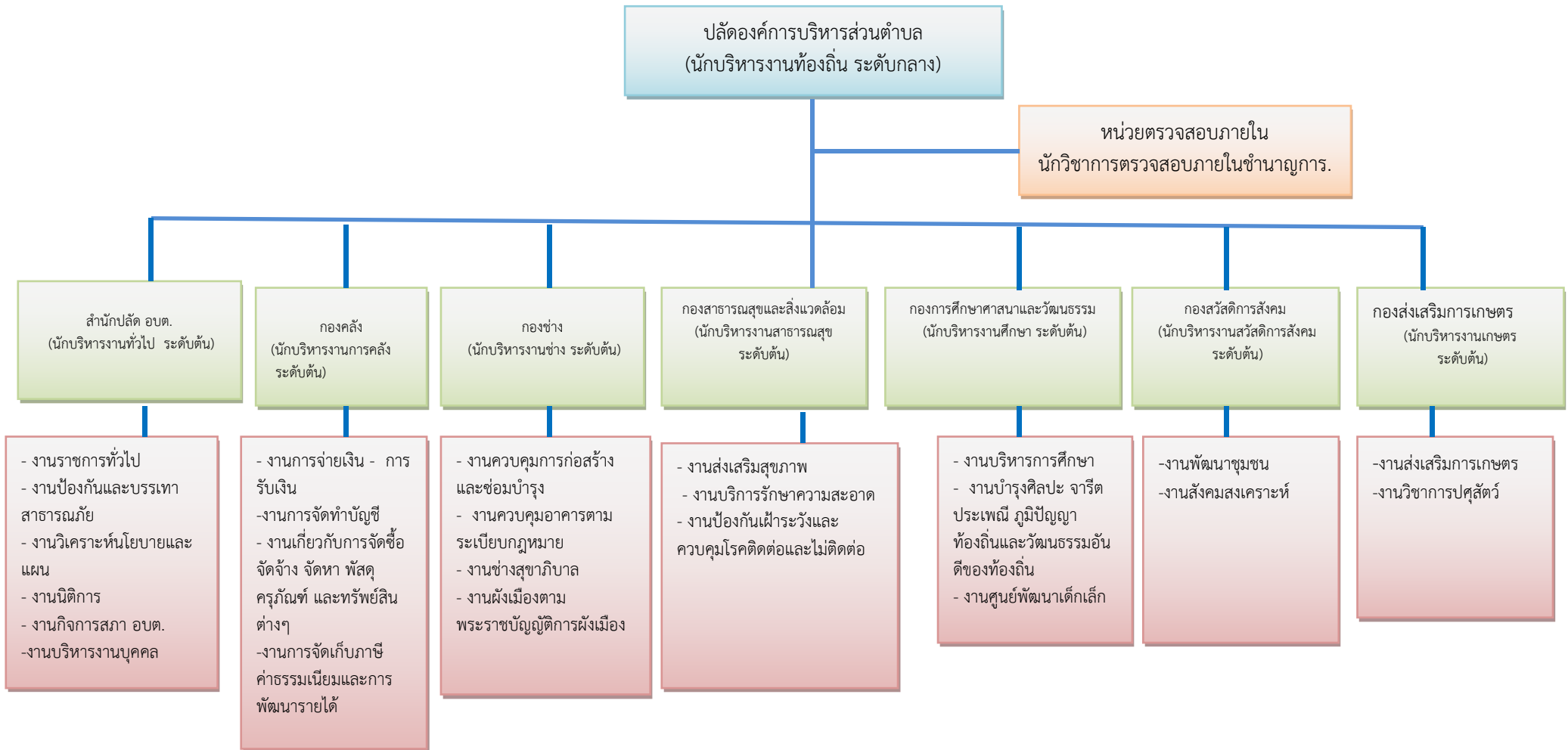
(นางเพ็ญภา วาดเขียน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

(ลงชื่อ)

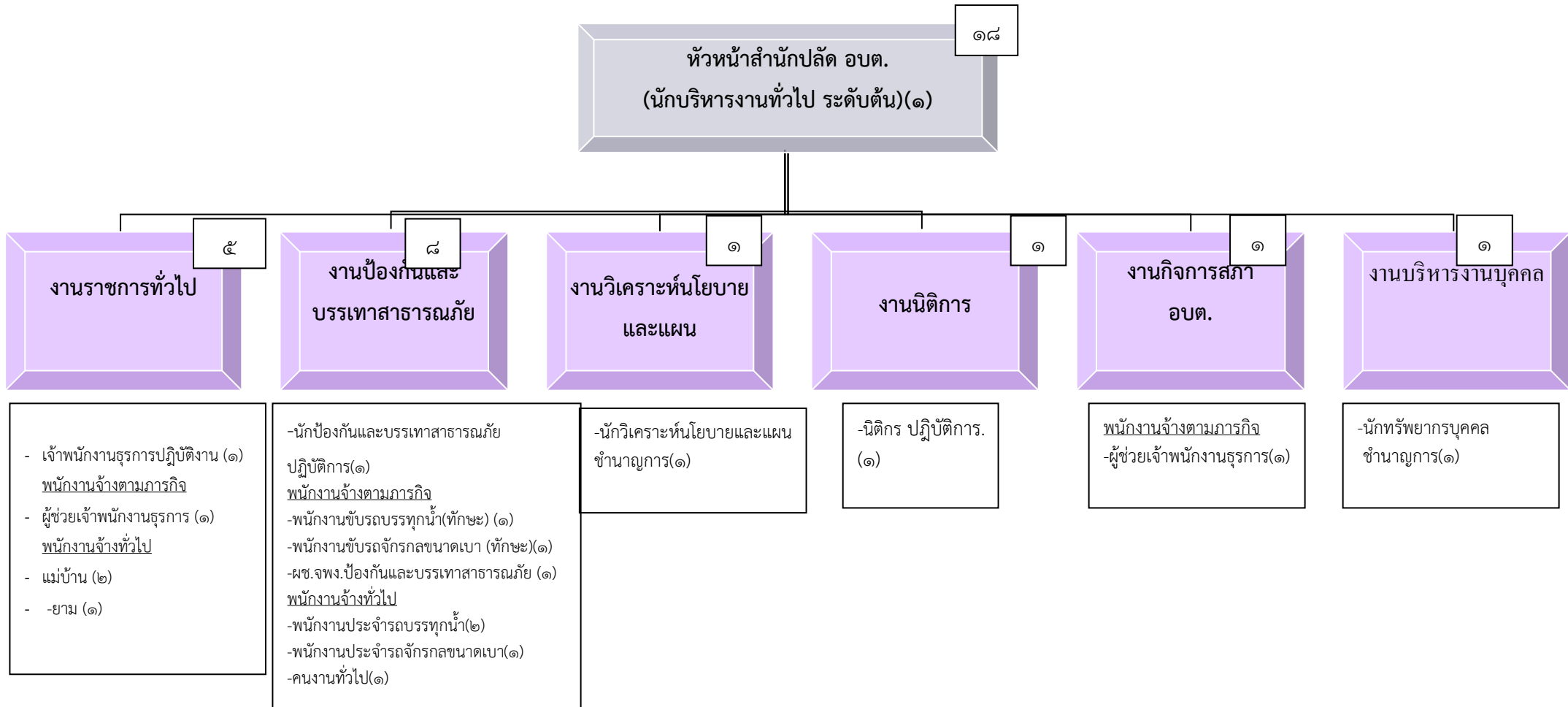
(นางบุญน้อม ภาษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

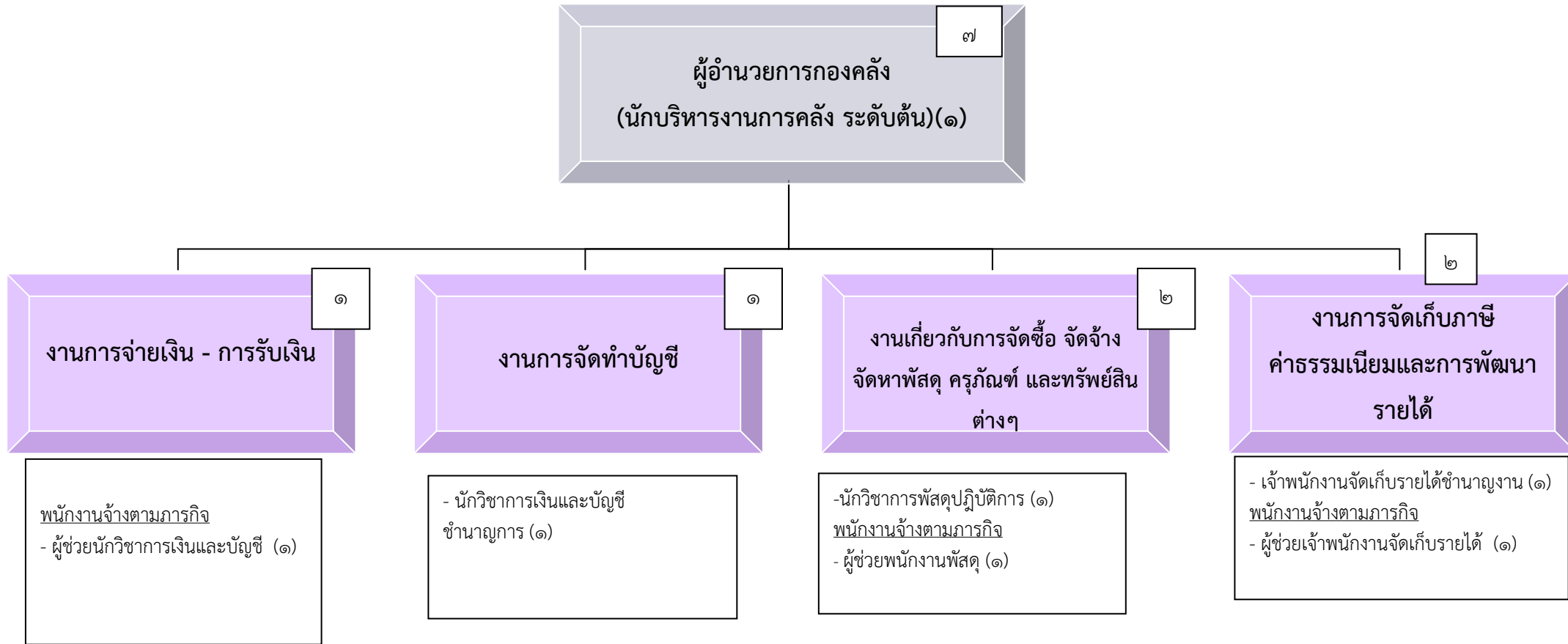


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนบลสระโพนทอง



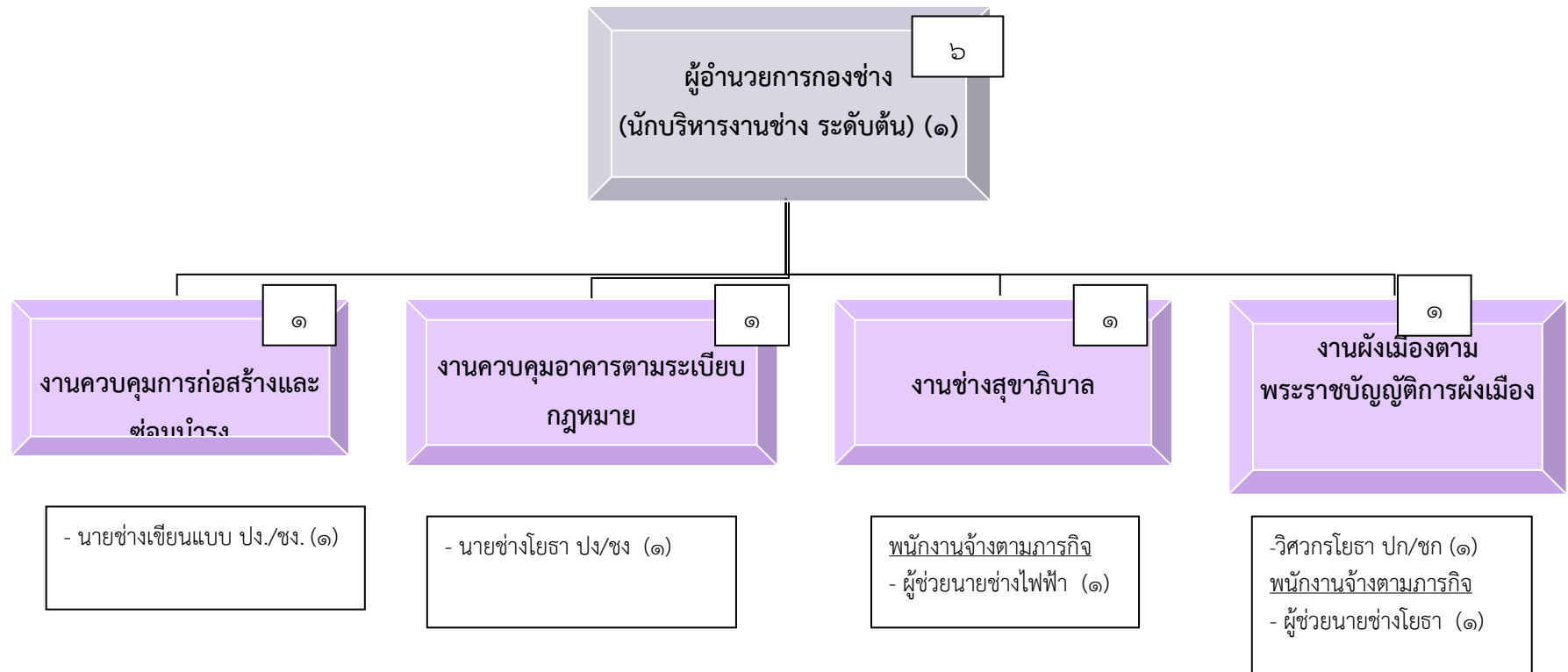
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	๖	-	๑๒	๑๘

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพรงทอง



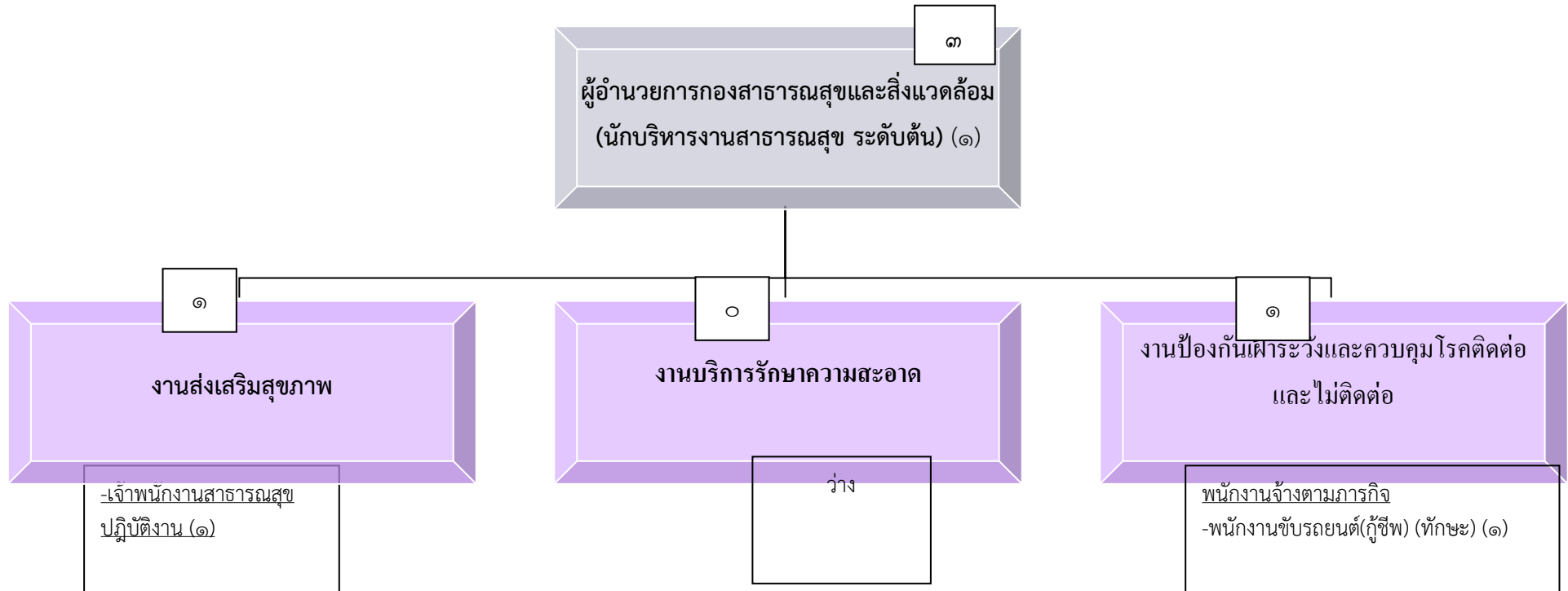
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔	-	๓	๗

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง



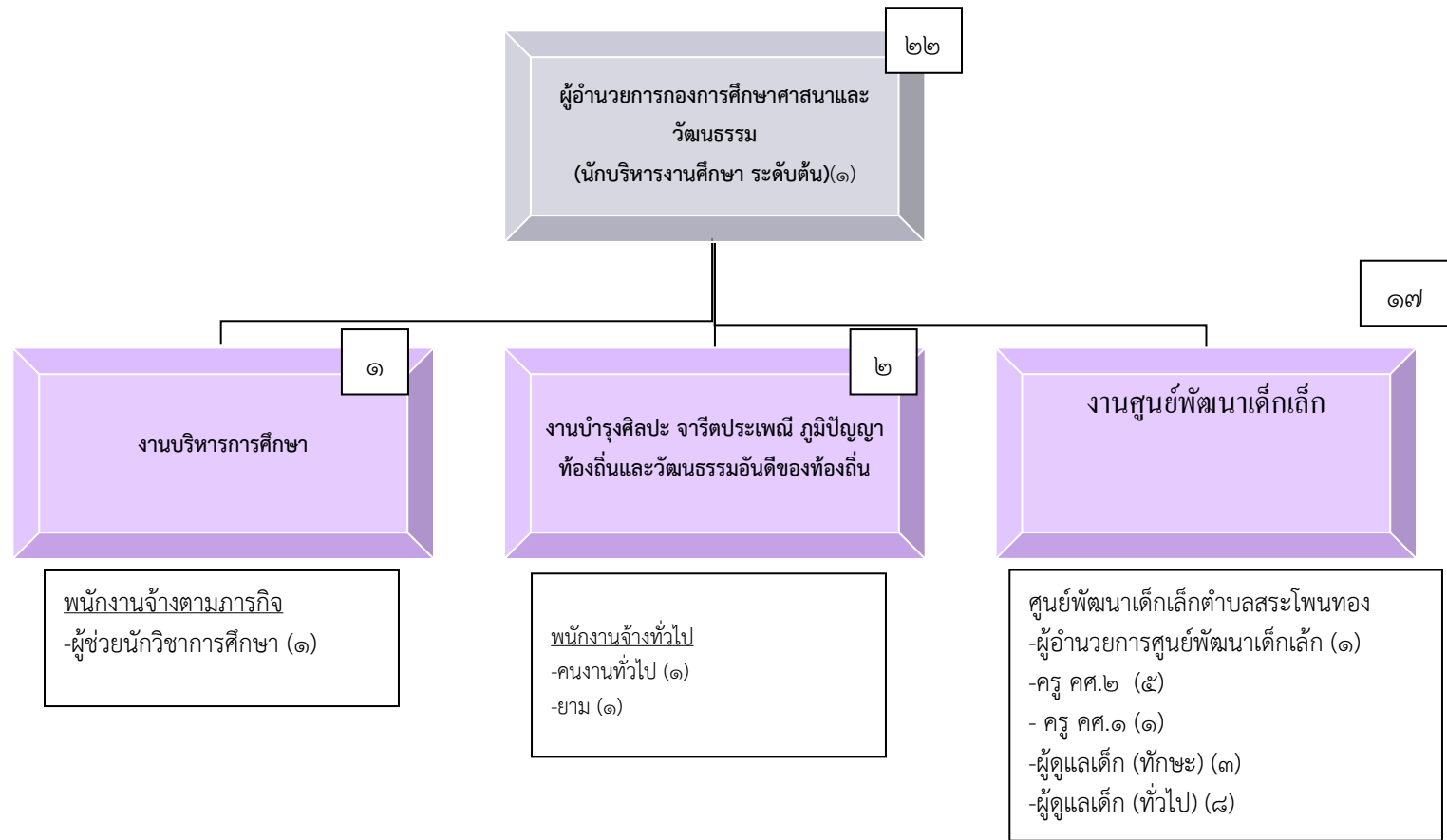
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๒	๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง



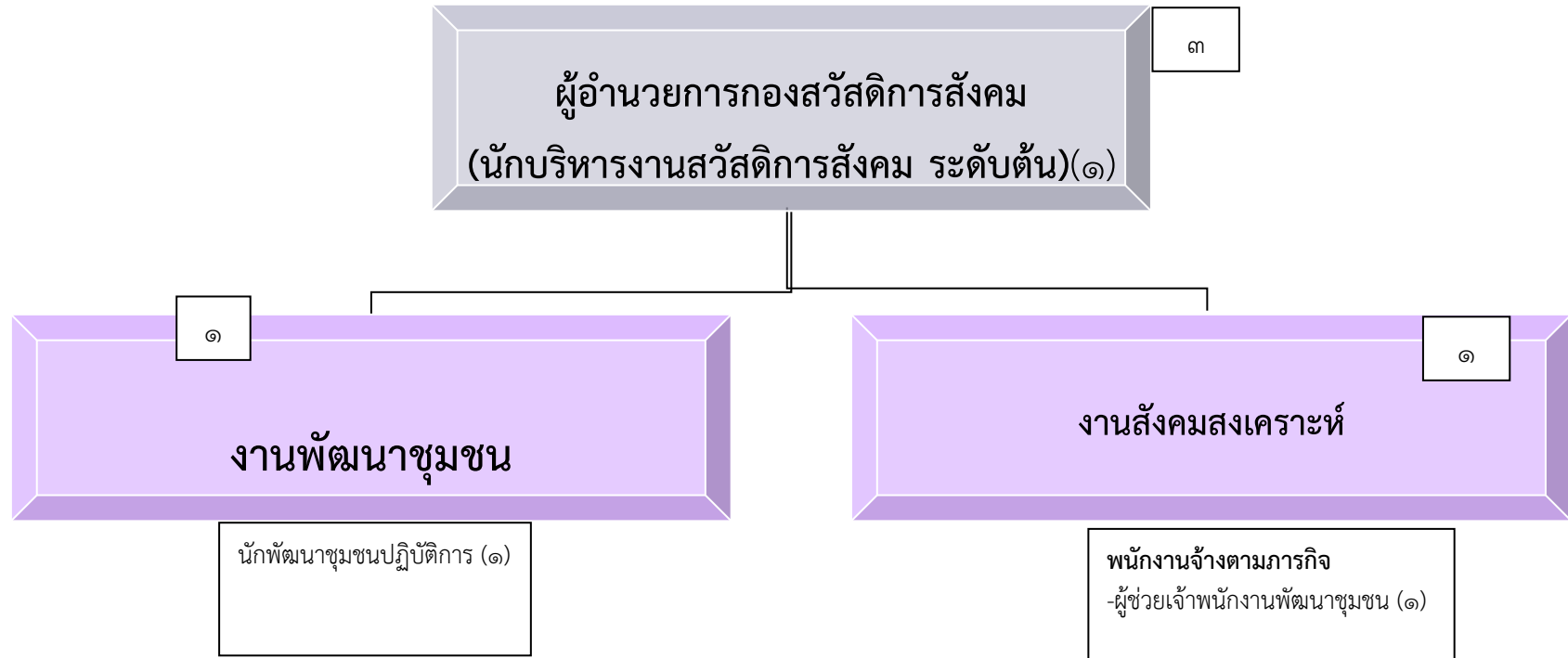
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

โครงสร้างของกองการศึกษาฯและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง



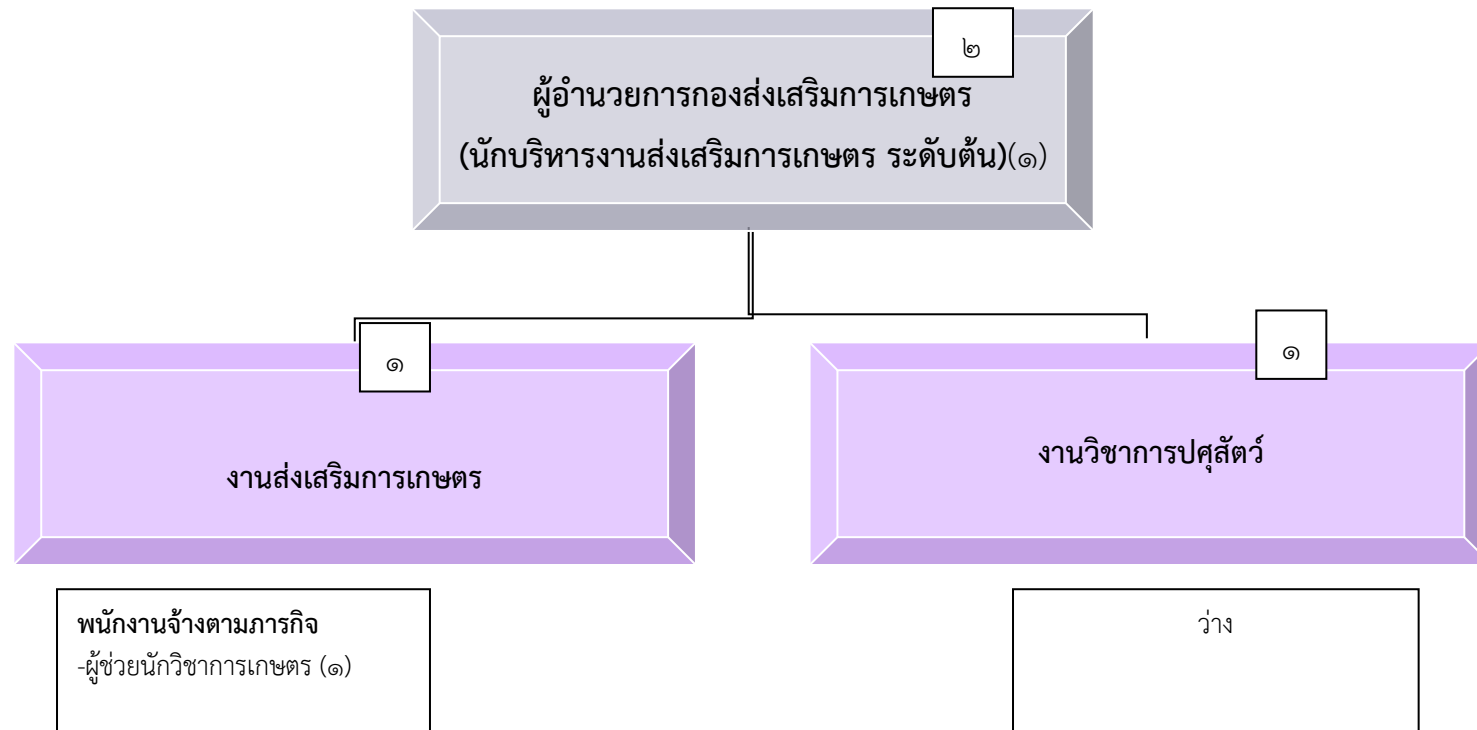
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ผอ.	ครู	พนักงานส่วนตำบล		รวม	
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๖	๑	-	๑๔	๒๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพรง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพรงทอง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไป สู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ

ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ

สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุม เชิง ปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลสระโพรงทอง เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการและเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพรงทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. การยึดหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- 10.

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพรงทอง จึงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 9 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพรงทอง”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติดนและเป็นหลักในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สระโพรงทองประกาศเพิ่มเติม ดังนี้

1.พระบรมราชาบาทแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2524-2542 คือ
 คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เที่ยงตรง เสียสละ อุดม ฝักตน มีระเบียบ
 หลักการทำงาน ได้แก่ เปรียบพร้อมความรู้ กุศลโอบาย ขยายสัมพันธ์ประสาน
 คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อให้เสร็จทันการณ ปฏิบัติงานยึดมั่นใน
 ผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

2.ทศพิธราชธรรม คือ การให้ การรักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ
 ซื่อตรง อ่อนโยนความเพียร ไมโกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อุดม การปฏิบัติไม่ให้ผิดจาก
 ที่ถูกที่ควร

3.วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

- (1) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ
- (2) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- (3) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยิ่งของประชาชน
- (4) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้ เพื่อคุณธรรม
 มีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี
- (5) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์
- (6) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พ.ศ.2542 ได้แก่

- (1) **หลักนิติธรรม** : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจ
 ตัวบุคคล เสมอภาค
- (2) **หลักคุณธรรม** : การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วย
 ความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อุดม
- (3) **หลักความโปร่งใส** : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
 ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้
- (4) **หลักการมีส่วนร่วม** : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น
- (5) **หลักความรับผิดชอบ** : ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม
 มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน
- (6) **หลักความคุ้มค่า** : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5. **ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ** คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงาน
 ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน 5 ประการ ได้แก่

- (1) **กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง** หมายถึง
 - ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
 - เสียสละ
 - ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
 - ไมโอนอ่อนตามอิทธิพลใด
 -

- (2) **ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ** หมายถึง
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
 - แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
 - มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ
- (3) **โปร่งใส ตรวจสอบได้** หมายถึง
- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
 - ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
 - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย
- (4) **ไม่เลือกปฏิบัติ** หมายถึง
- บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
 - ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ
- (5) **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง
- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีหน่วยงานและส่วนรวม
 - ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
 - เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

6. หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

7. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำผิดและไม่ผิดกฎหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่

ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามพระคัมภีร์ของนักวิชาการ เช่น

(1) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่กฎหมายระบุไว้ (Nonfeasance)

(2) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้หรือกระทำการที่ก่อให้เกิด

ความบกพร่อง สูญเสียหรือเสียหายแก่ทางราชการ (Malfeasance)

(1) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่กฎหมายระบุไว้

(Overfeasance)

(2) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ

หรือเป็นที่รู้จักในอีกนัยหนึ่งว่า Conflict of interest/Gray area

8. ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

4.1 พึ่งดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความ

รับผิดชอบ

- หมายถึง
- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
 - การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
 - มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

4.2 พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

- หมายถึง
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
 - มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาคีรัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
 - มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

4.3 พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ

ประชาชนเป็นหลัก

- หมายถึง
- การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม
 - การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
 - การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

4.4 พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

- หมายถึง
- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
 - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

4.5 พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- หมายถึง
- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น
