



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

(นางบุญน้อม ภาษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง

เห็นชอบ



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



องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2567-2569) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการลดภารกิจ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และการยุบตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานและประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1-2
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3-6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	6-15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง	15-16
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	16-17
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	17
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	18-27
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28-31
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	32-39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	40-44
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	45-47
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	47-51

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)
2. รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

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

1. หลักการและเหตุผล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบ 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) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 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 การจัดอัตรากำลัง 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 ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 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 ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง เพื่อดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ 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 รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยจะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนใน

การทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สรรพคุณไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา

แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานพื้นที่นั้นจะผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	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 องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทองมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Panning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

1. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นคุณภาพด้านการเกษตร คุณภาพชีวิตดี ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงประชาชนเข้มแข็ง และก้าวหน้าวัฒนธรรมประเพณีสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 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 คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน

4.3 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ 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 ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (1) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (2) ปัญหาขาดสถานที่เพื่อบรรเทาเด็กก่อนวัยเรียน
- (3) ปัญหาทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- (4) ปัญหาขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (5) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (2) ปัญหาการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

4.9 ปัญหาด้านอื่น

การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 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 สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังหัววัดอื่น ๆ
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
6. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
7. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
2. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
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 / ครอบครัว
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 ใช้งานได้ดีพอสมควร
2. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
3. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ 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 จำนวนและคุณภาพ 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 อย่างต่อเนื่อง

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 องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง 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. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
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 ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

3. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

1. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จัก
 สามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

2. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น
 เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

2. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสาน
 ต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรค
 ไข้หวัดนก

2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

2. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

1. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนอง
 กับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม
 ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

4. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (3) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (4) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (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 ภัยต่าง ๆ 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 มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ , สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อให้ปลอดจากสารพิษ
- (4) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (5) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- (6) การคุ่มครอง ดูแล บำรุงรักษาที่สาธารณประโยชน์

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ 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 การพัฒนาและส่งเสริมเด็ก 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 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทองขนาดสามัญ
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	
	- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์		- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	
2	กองคลัง	2	กองคลัง	
	2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน		2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน	
	- งานการเงิน		- งานการเงิน	
	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน		- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน		- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
	- งานเก็บรักษาเงิน		- งานเก็บรักษาเงิน	

ที่	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	
	- งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ		- งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ	
	- งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์		- งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	8	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	-งานตรวจสอบภายใน		-งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานโดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	เวลาที่ใช้ทั้งหมดทั้งปี (นาที)	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 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง ดังนี้

เห็นชอบ

ดังนั้นจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2567-2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง 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	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
2 หัวหน้าสำนักงานปลัด 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 (ปง/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	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง									
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	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 รับโอน-ย้าย
29	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมร้องขอ กสค.
30	นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง) (10-3-05-4702-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมร้องขอ กสค.
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 (ผู้ขับ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (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	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระโพธิ์ทอง								
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก ส.ถ/ สำนักงบประมาณ
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	อัตราค่าจ้างใหม่			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	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	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 ภาชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม เห็นสอดคล้อง				ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	578,400	168,000	1	1	1	1	-	-	-	19,560	20,280	20,520	765,960	786,240	806,760	48,200		
สิ้นปีปกติ																						
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410		
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท/ชป	1	1	382,560	0	1	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880		
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ชป	1	1	402,720	0	1	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560		
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท/ชก	1	1	180,720	0	1	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060		
6	นิติกร	ปท/ชก	1	1	241,440	0	1	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,700	249,240	258,000	266,700	20,120		
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท/ชง	1	1	140,400	0	1	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	11,700		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	213,480	0	1	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	222,120	231,120	240,480	17,790		
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	213,480	0	1	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	222,120	231,120	240,480	17,790		
10	พนักงานขับรถขนส่งบรรทุกน้ำ (พิเศษ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400		
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	138,240	0	1	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	143,880	149,640	155,640	11,520		
12	พนักงานขับรถบรรทุกขนส่งมูลฝอย (พิเศษ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400		
พนักงานจ้างทั่วไป																						
13	พนักงานประจำรถขนส่งบรรทุกน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
14	พนักงานประจำรถขนส่งบรรทุกน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
15	พนักงานประจำรถบรรทุกขนถ่าย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
16	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
17	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
18	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
19	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000		
กองคลัง																						
20	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	506,520	42,000	1	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	42,210		
21	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/ชป	1	1	442,320	0	1	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	36,860		
22	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ชก	1	1	249,240	0	1	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770		
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปท/ชง	1	1	375,120	0	1	1	1	1	-	-	-	12,120	12,480	13,440	387,240	399,720	413,160	31,260		

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องเพิ่ม ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
24	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	1	1	220,680	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,560	238,800	248,400	18,390
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	182,880	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,200	197,880	205,800	15,240
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลังเบรยได้	-	1	1	213,720	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	222,360	231,360	240,720	17,810
	กองช่าง																		
27	ผู้ช่วยช่างกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
28	วิศวกรโยธา	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม (รับโอน-ย้าย)
29	นายช่างโยธา	ปท/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ร้องขอ กสอ.)
30	นายช่างเทคนิค	ปท/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ร้องขอ กสอ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
31	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	161,760	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,240	175,080	182,160	13,480
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	กองสถาปัตย์และสิ่งแวดล้อม																		
33	ผู้ช่วยนักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อ.)
34	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปท/ชง	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ) (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9400
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
36	ผู้ช่วยนักบริหารงานศึกษาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
37	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	238,200	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,320	247,800	257,760	268,080	19,850
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
38	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
39	ช่าง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

แผนขอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะเวลา 1 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม/ลด				การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	+	1	1	+	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568	2569
ฐานเงินเดือนที่คิดจากอัตราค่าจ้าง																								
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	1	+	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณ
41	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
42	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
43	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
44	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
45	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
46	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
47	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
48	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
49	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
50	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
51	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
53	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
54	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
57	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	1	-	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	งบ อบต.	
กึ่งกลางปีงบประมาณ																								
58	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	รวมเงินอุดหนุนจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ (ก.น.)			
59	นักพัฒนาชุมชน	ปอ/ชก	1	1	185,040	0	1	1	1	1	-	1	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
60	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	169,080	0	1	1	1	1	-	1	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320		14,090		

แผนขอบ

เห็นชอบ

กองส่งเสริมการเกษตร													
61	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานส่งเสริมการเกษตร)	คน	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620
62	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	237,960	0	1	1	1	-	-	9,600	10,320
หน่วยตรวจสอบภายใน													
63	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชม	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	13,080	13,320
(4)	รวม		63	53	11,930,880	462,000	63	63	63	+1	-	360,480	373,140
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%												
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น												
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)												
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											22.44	21.98

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 62,256,400 บาท /ปีงบประมาณ 2567 = 65,369,220 บาท ปีงบประมาณ 2568 = 68,637,681 บาท ปีงบประมาณ 2569 = 72,069,565 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 65,369,220 บาท = (62,256,400 x 5%)+62,256,400 = 65,369,220)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 68,637,681 บาท = (65,369,220 x 5%)+65,369,220 = 68,637,681)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 72,069,565 บาท = (68,637,681 x 5%)+68,637,681 = 72,069,565)

ลงชื่อ 

(นางเพ็ญภา วาดเขียน)

ลงชื่อ 

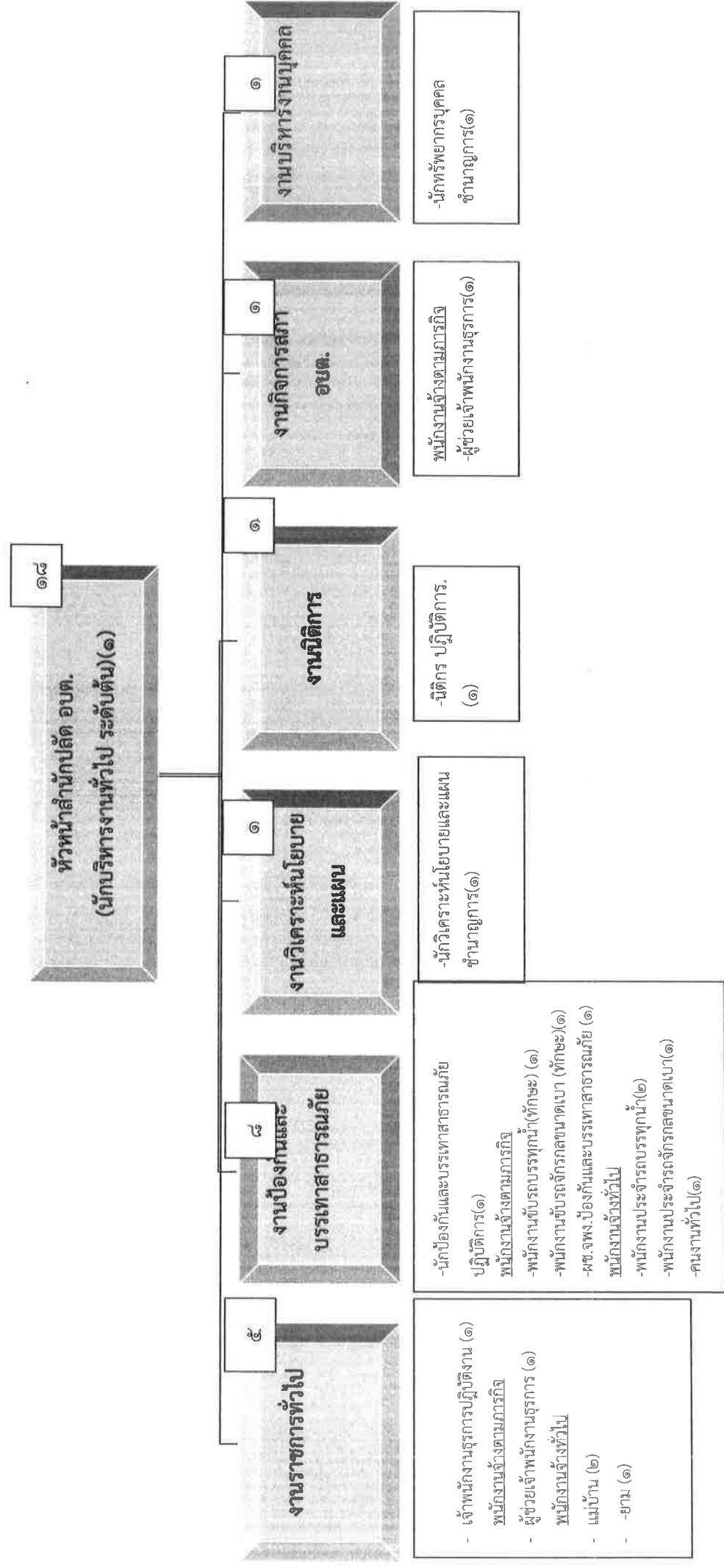
(นางบุญนอม ภาขา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง

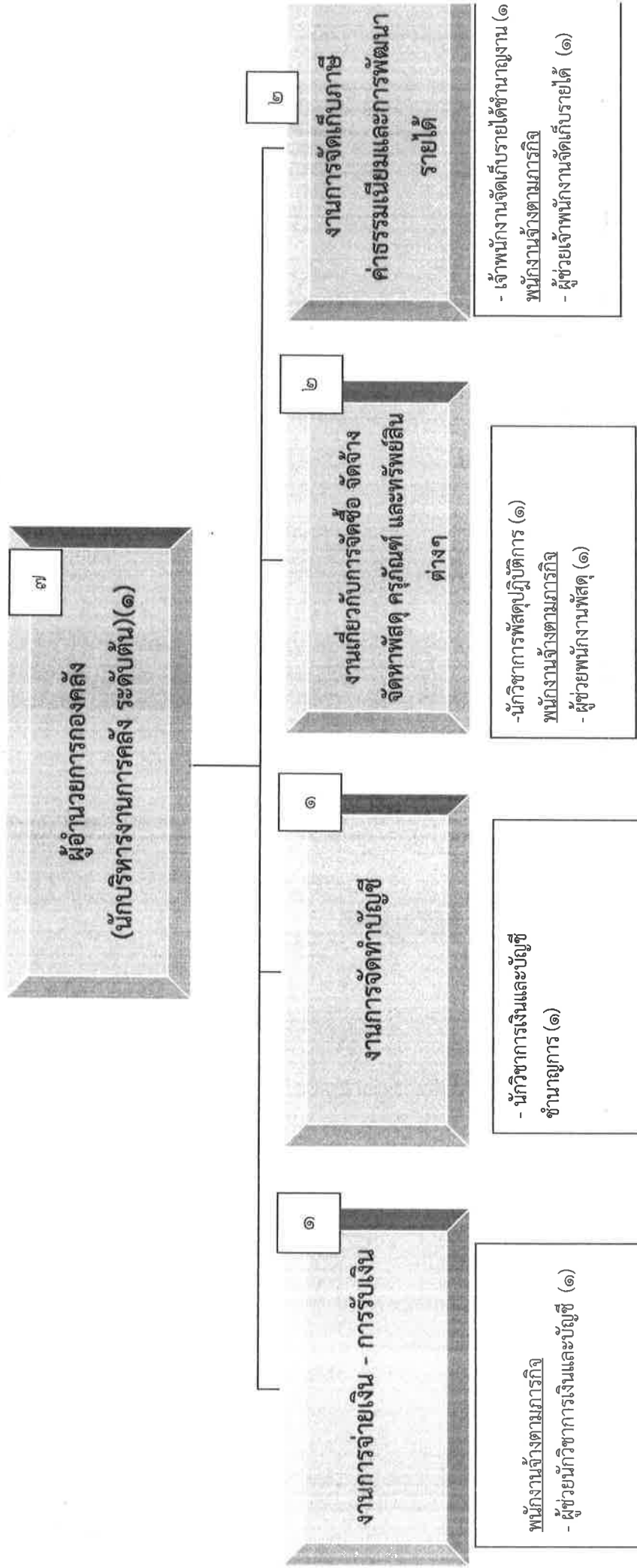
เห็นชอบ

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนบลสระโพ้นทอง



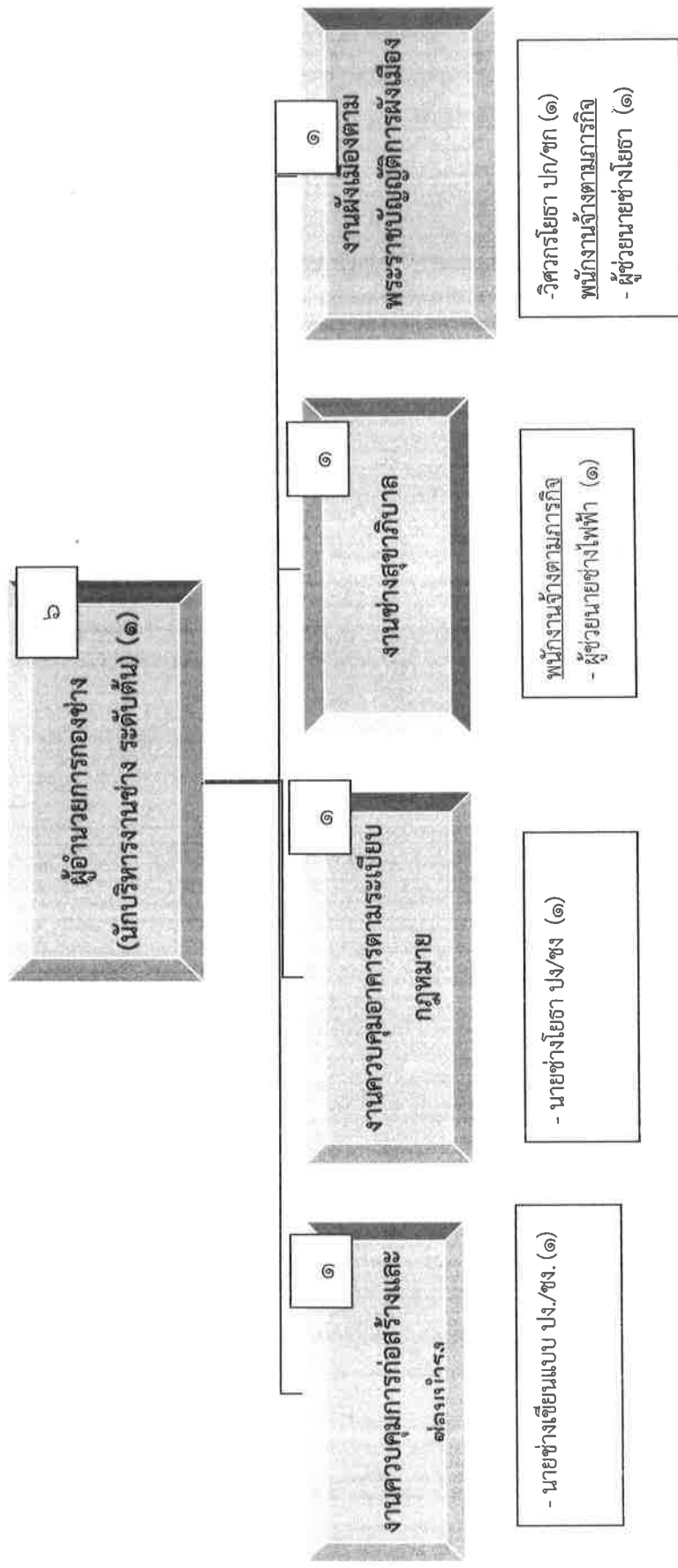
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	๖	-	๑๒	๑๘

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง



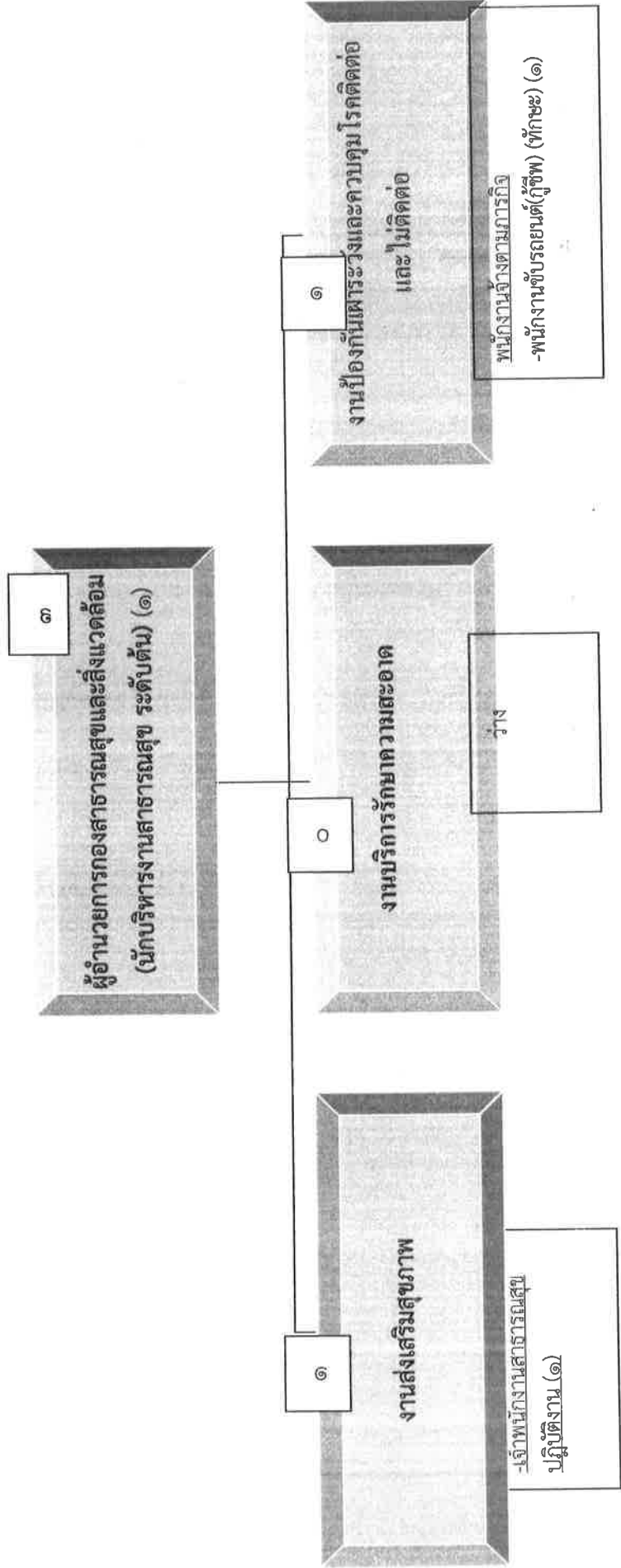
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔	-	๓	๗

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง



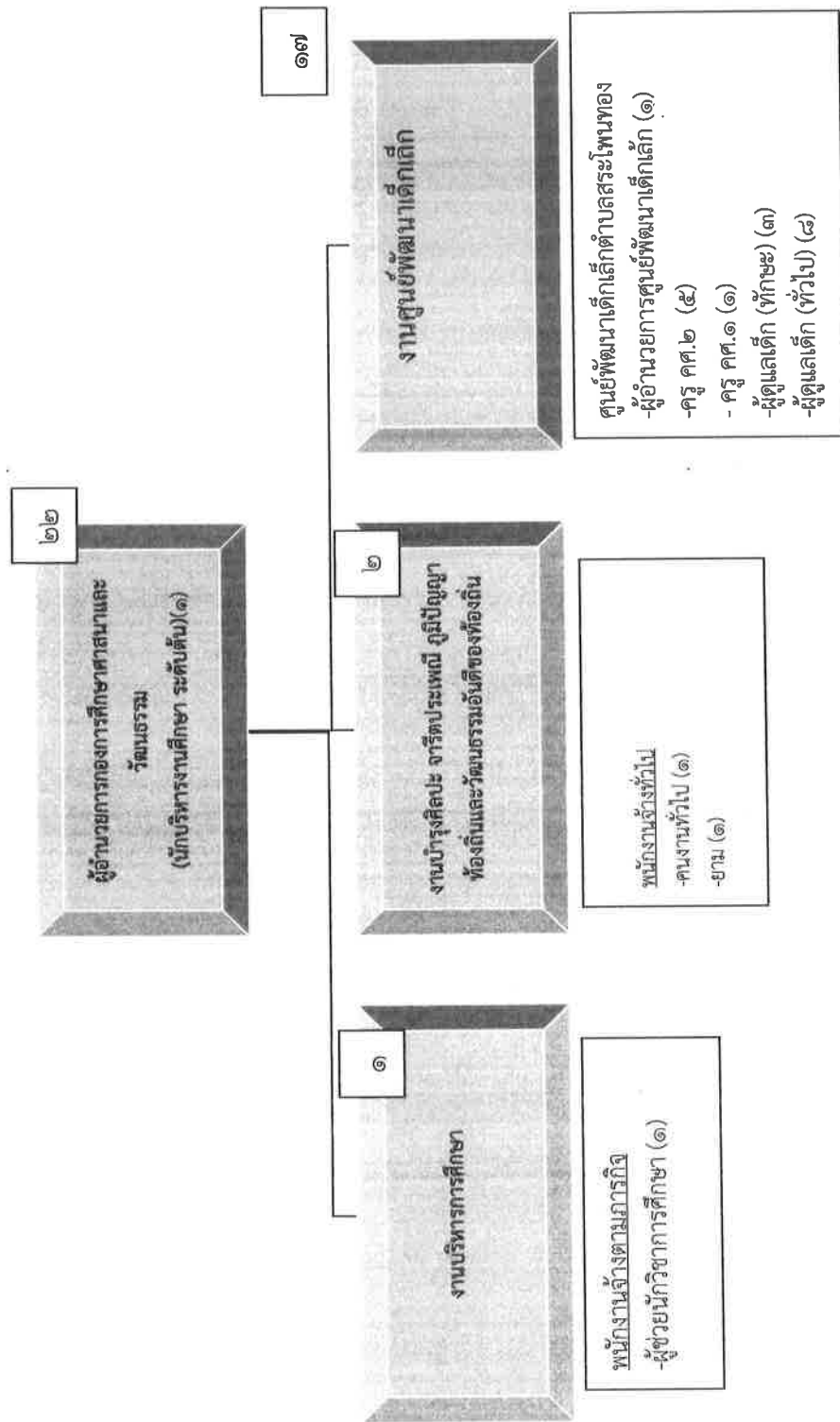
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลสระพะเนินทอง



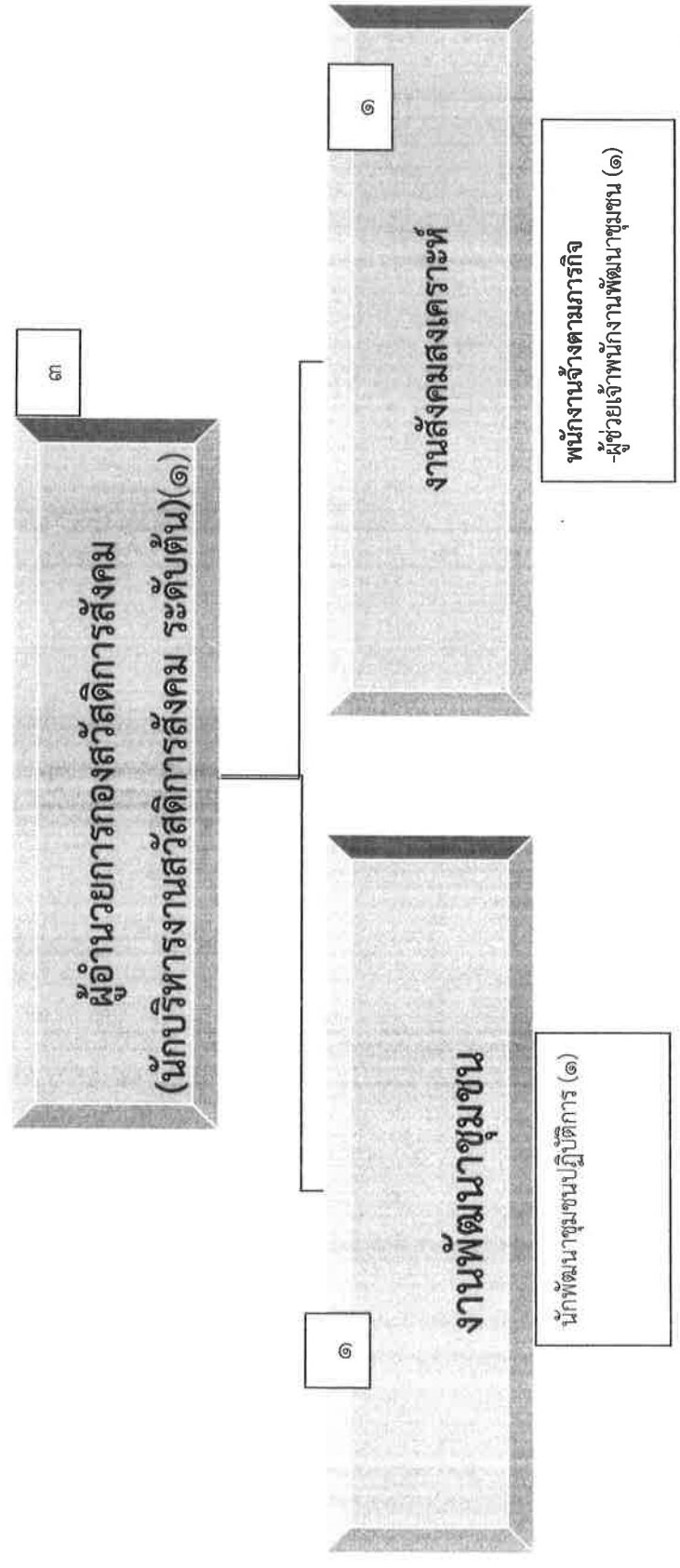
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรมส่วนตำบลสระโพรง



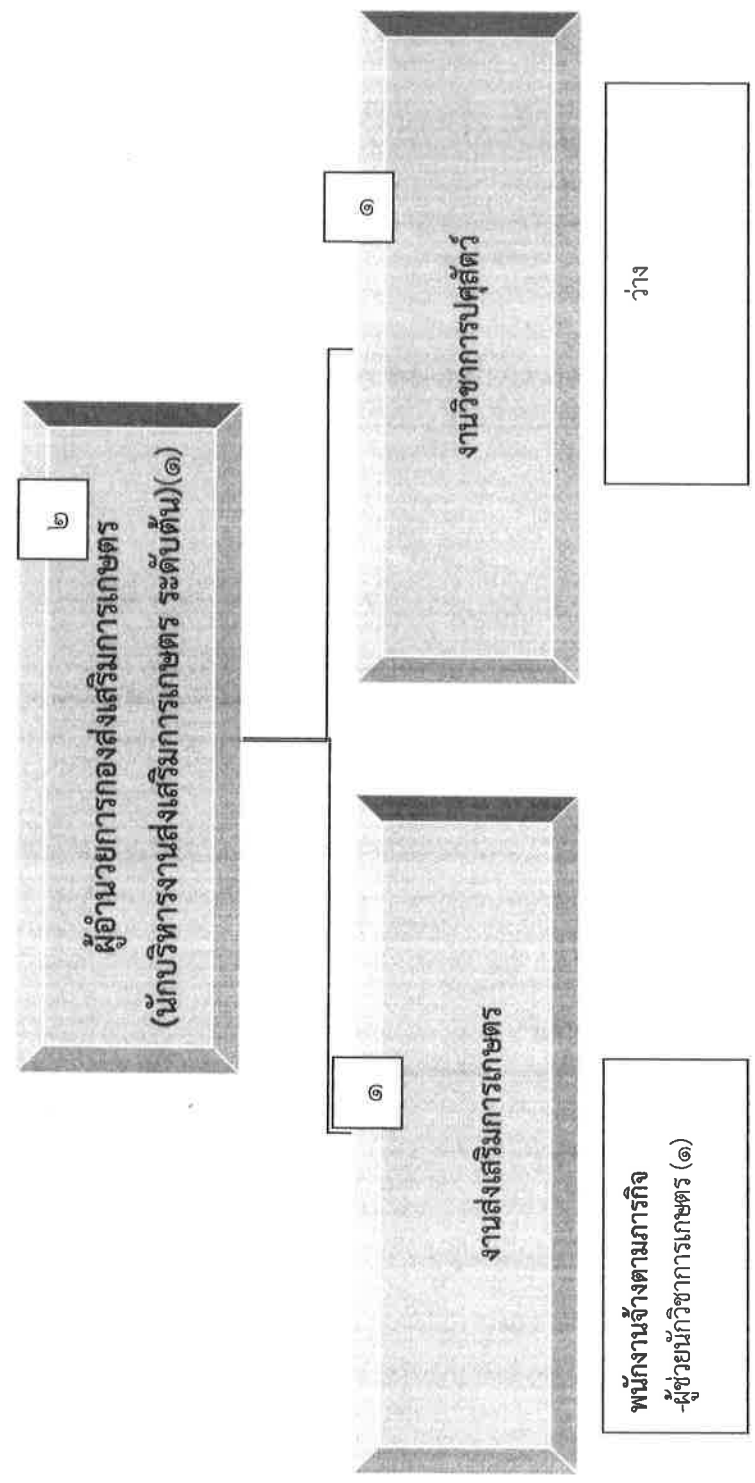
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ผอ.	ครู	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๖	๑๔
													๒๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง



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

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง



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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม		ระดับ	กรอบอัตราที่ตั้งใหม่		ระดับ	เงินเดือน	ช่องเงินเดือน		หน่วย
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางเพ็ญมา วาดเขียน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	578,400 (48,200x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	746,400
ถ้านักปด												
2	นางขวัญมา ทองกรช้าง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	490,920
3	นางสาวปณิษฐา เสนาหมี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	382,560 (31,880x12)	-	-	382,560
4	นางสาวอัมพร บุญชัย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	402,720 (33,560x12)	-	-	402,720
5	นายพิทักษ์ คอนสมพงษ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
6	นายภาณุพงษ์ พัทธกิจ	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	241,440 (20,120x12)	-	-	241,440
7	นายเอกพงษ์ ไชยสงคราม	ปวศ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-3-01-4101-001	สำนักงานธุรการ	ทั่วไป	10-3-01-4101-001	สำนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
8	นายอุทิศพล แก้วต้อง	ปวศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	213,480 (17,790x12)	-	-	213,480
9	นางพิมพ์รัตน์ ศักดิ์วิเศษ	ปวศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	213,480 (17,790x12)	-	-	213,480
10	นายทองศักดิ์ บัวสระ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
11	นายปรีชา แก่นไผ่สงค์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	138,240 (11,520x12)	-	-	138,240
12	นายประสิทธิ์ ภาษา	ปวศ.	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
13	นายคณอง นุชพิเรนทร์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
14	นายอุทัยพงษ์ ไกรยะฝ่าย	ปวช.	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
15	นางจวีร์วรรณ โทษหอม	ประถมศึกษา	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

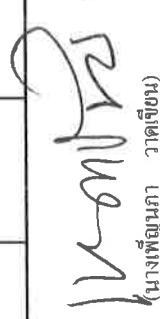
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			(9,000x12)	ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
16	นางปริศนา ภาษา	ประถมศึกษา	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000
17	นายธีรวิทย์ ภาษา	ม.6	-	พนักงานประจำรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานประจำรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000
18	นายนาถ ดุจวงษ์	ม.6	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000
19	นางสาวทศิตา แสนกุดเกาะ	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	-	108,000	-	-	-	108,000
กองคลัง																	
20	นางประวีศ หอมวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-2104-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการ	10-3-04-2104-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ผู้อำนวยการกองคลัง	ชำนาญการ	10-3-04-2104-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการ	506,520	42,000	(3,500x12)	-	548,520
21	นางศิริพร แสงคำย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	442,320	-	-	-	442,320
22	น.ส.สุวิมล จีรังชัยพัฒนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	249,240	-	-	-	249,240
23	นางสาวนันทชา สมดี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	10-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	10-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	375,120	-	-	-	375,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
24	น.ส.พัชรพร รอดขุน	ป.ตรี สาขาบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการบัญชี	-	-	-	-	220,680	-	-	-	220,680
25	นางสาวจิตติมา คำเกษ	ปวส.	-	ผ.ร.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผ.ร.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	182,880	-	-	-	182,880
26	นางสาวสุชนิร ใสแถม	ปริญญาตรี	-	ผ.ร.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผ.ร.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	213,720	-	-	-	213,720
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
27	-	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ชำนาญการ	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	393,600	42,000	(3,500x12)	-	435,600
28	น.ส.อัครพร คำเพ็ง	ปริญญาตรี	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	138,120	-	-	-	138,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
29	นายสัมพันธ์ ภาษา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	-	-	112,800	-	-	-	112,800

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบยัตรากำลังเดิม			กรอบยัตรกำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
30	นายจิรวัฒน์ โคตรมา	ว.บ.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม/ก่อสร้าง	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
31	-	ปริญญาตรี	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิศวกร	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
32	-	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
33	-	ปวส.	10-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	10-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
34	นายกาญจน์ โสครา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	161,760 (13,480x12)	-	-	161,760
35	นายสุรวิทย์ แก้วสุริวงศ์	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
	กองสวัสดิการสังคม											
36	-	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ชำนาญการ	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
37	นางสาวณิชา บุญมัน	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิศวกร	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
38	นายสิรพจน์ ก้อยไธสงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	169,080 (14,090x12)	-	-	169,080
	กองส่งเสริมการเกษตร											
39	-	-	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ชำนาญการ	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
40	นายประยูร รวยทุน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	237,960 (19,830x12)	-	-	237,960

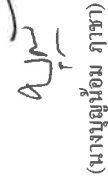
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
41	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x12)	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
42	นางกัญญาพัชร อุดมบัว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	238,200 (19,850x12)	-	-	238,200
พนักงานจ้างทั่วไป												
43	นางสาวณัฐรา สวัสดิ์ศรี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
44	นายพงษ์พิศ ภาษา	ประถมศึกษา	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระไผ่หนอง												
45	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สด./สำนักงานประมาณ
46	นางนิงญา ท้าวพรม	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-066	ครูวิทยฐานะ	-	10-3-08-6600-066	ครูวิทยฐานะ	-	388,680 (32,390x12)	42,000 (3,500x12)	-	430,680
47	นางอรพรา คณชัย	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-067	ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-067	ครูชำนาญการ	-	388,920 (32,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	430,920
48	น.ส.สุนันท์ เป็ดทิพย์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-068	ครูวิทยฐานะ	-	10-3-08-6600-068	ครูวิทยฐานะ	-	372,120 (31,010x12)	42,000 (3,500x12)	-	414,120
49	-	ปริญญาตรี	10-3-08-6600-069	ครู	-	10-3-08-6600-069	ครู	-	189,600 (15,000x12)	-	-	189,600
50	นางบุญไสภา แสงคำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-070	ครูวิทยฐานะ	-	10-3-08-6600-070	ครูวิทยฐานะ	-	313,080 (26,090x12)	42,000 (3,500x12)	-	355,080
51	นางสาวสุพิน วิญญูยงค์	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-071	ครูวิทยฐานะ	-	10-3-08-6600-071	ครูวิทยฐานะ	-	311,160 (25,930x12)	42,000 (3,500x12)	-	353,160
52	นางพชรพนธ์ งามภูเขียว	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	194,640 (16,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	236,640

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
53	นางลักขณา พรหมเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	187,080 (11,590x12)	-	-	-	187,000
54	น.ส.อัญชลี ภูัญไผ่คุม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	138,360 (11,530x12)	-	-	-	138,360
55	นางฉัตรบริณี เปื้อนโคกสูง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
56	นางสาวสุปราณี ภาษา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
57	น.ส.อัญญา สวัสดิ์ศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
58	น.ส.สุภาพร มานะมณี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
59	อ.ศ.อ.หญิงทัศนีย์ เกตุไธสง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
60	นายอรุณพล จุลมบัว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
61	น.ส.พนัสฐา ภาษา	นปสลา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
62	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	ว่างเดิม
63	นางสาวศิริ ภาว	บริหารธุรกิจบัณฑิตการบัญชี	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	422,640 (35,220x12)	-	-	-	422,640

ลงชื่อ


(นางเพ็ญนภา วาดเขียน)

ลงชื่อ


(นางเพ็ญน้อม ภาษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไป สู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ

สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5.ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

6.ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8.ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง จึงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 9 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติดนและเป็นหลักในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทองประกาศเพิ่มเติม ดังนี้

1.พระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2524-2542 คือ

คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เทียงตรง เสียสละ อุดหนุน ผิดคน มีระเบียบ

หลักการทำงาน ได้แก่ เปรียบพร้อมความรู้ กุศโลบาย ขยายสัมพันธ์ประสาน

คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อให้เสร็จทันการณื ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

2.ทศพิธราชธรรม คือ การให้ การรักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยนความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อุดหนุน การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

3.วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

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

4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้แก่

(1) **หลักนิติธรรม :** การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค

(2) **หลักคุณธรรม :** การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อุดหนุน

(3) **หลักความโปร่งใส :** การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

(4) **หลักการมีส่วนร่วม :** เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น

(5) **หลักความรับผิดชอบต่อสังคม :** ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

(6) **หลักความคุ้มค่า** : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5. **ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ** คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน 5 ประการ ได้แก่

(1) **กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง** หมายถึง

- ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
- เสียสละ
- ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
- ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด

(2) **ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ** หมายถึง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

(3) **โปร่งใส ตรวจสอบได้** หมายถึง

- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
- ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

(4) **ไม่เลือกปฏิบัติ** หมายถึง

- บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

(5) **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีหน่วยงานและส่วนรวม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

6. **หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี**

7. **พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำดีและไม่ผิดกฎหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่**

ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามทฤษฎีของนักวิชาการ 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 เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

4.1 พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

- หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
 - มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

4.2 พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

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

4.3 พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

- 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