

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลสระแก้ว	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๕

.....

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการ
๔. คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่และระบบงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละปี ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาศักยภาพและเพื่อประโยชน์ ในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

สิงหาคม ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต เพราะหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับระดับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ

สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Ee-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลแผนงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล สระแก้ว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเคหะ และชุมชน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำสะอาดเพื่ออุปโภค บริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ พัฒนาปรับปรุงสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคน และสังคม

- ๒.๑ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๒ ส่งเสริมระบบป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๓ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๒.๔ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและการอนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกระดับ
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน/ประชาชนทุกระดับ
- ๒.๖ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการของเยาวชน
- ๒.๗ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเยาวชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ให้แก่ประชาชน
- ๓.๒ พัฒนาปรับปรุงการเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์
- ๓.๓ พัฒนาการจัดการระบบและแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงาน

- ๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ บำบัดและขจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๕.๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วเป็นตำบลที่มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเชิงเขา โดยมีคลองกลายไหลผ่านตลอดแนวทางด้านทิศเหนือ สภาพพื้นที่จึงเหมาะสมสำหรับการเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตร เช่น ปลูกยางพารา และการปลูกผลไม้ เช่น ทูเรียน มังคุด ลองกอง เงาะ ฯลฯ จึงทำให้เกิดปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ประชากรโดยส่วนใหญ่แล้วมีการประกอบอาชีพทำการเกษตร ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างพื้นฐานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการประกอบอาชีพ เช่น ถนนหนทาง แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร ไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในพื้นที่ตำบลสระแก้ว ก็ยังมีปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๔.๑.๑ เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านไม่เพียงพอและมีสภาพชำรุด

๔.๑.๒ ระบบประปาไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๑.๓ ช่องทางการระบายน้ำมีน้อย

๔.๑.๔ น้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

๔.๑.๕ ไฟฟ้าส่องทางยังไม่ครบทุกเส้นทาง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้มาจากการประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น การทำสวนยาง สวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ และทำประมงชายฝั่งบางส่วน เป็นต้น ที่ผ่านมาก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับราคาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ขาดตลาดรองรับพืชผล ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน ซึ่งสามารถสรุปปัญหาและความต้องการได้ ดังนี้

๔.๒.๑ ราคาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ

๔.๒.๒ ขาดตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

๔.๒.๓ เกษตรกรขาดความรู้ทางวิชาการด้านการเกษตร

๔.๒.๔ กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

๔.๒.๕ ขาดเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔.๒.๖ ขาดการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

๔.๒.๗ ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีหมู่บ้านหรือชุมชน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน เป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐ มีวัดจำนวน ๗ วัด มีศูนย์การแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งมีการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถแต่ยังมีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๔.๓.๑ สถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการของประชาชน

๔.๓.๒ งบประมาณด้านสังคมสงเคราะห์ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔.๓.๓ กลุ่มองค์กรภายในชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอ

๔.๓.๔ ปัญหาของชุมชน เช่นปัญหายาเสพติดปัญหาวัยรุ่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๓.๕ ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์

๔.๓.๖ ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงทางด้านสังคมสงเคราะห์และกีฬา

๔.๓.๗ ขาดงบประมาณทางด้านการกีฬาและแหล่งนันทนาการภายในชุมชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ด้านการเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน ๔ คน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๙ คน มีการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการฝึกอบรมสัมมนา ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละแต่ละฝ่ายทั้งบริหารและนิติบัญญัติ เพื่อให้การเมืองการบริหารมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ทำให้มีปัญหาบ้างในบางเรื่อง ดังนี้

๔.๔.๑ ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องบทบาท หน้าที่และการทำงานของ อบต.

๔.๔.๒ การประชาสัมพันธ์ในเรื่องข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของอบต. ยังไม่ครอบคลุม

๔.๒.๓ ประชาชนบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานของ อบต.

๔.๒.๔ เนื่องจากพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต.มีจำกัด บางครั้งการให้บริการประชาชนอาจล่าช้าหรือไม่ทั่วถึง

๔.๒.๕ งบประมาณมีอยู่จำกัดทำให้การบริการประชาชนไม่ครอบคลุมทุกปัญหาความต้องการ

๔.๒.๖ โครงการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆไม่มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้วยสภาพปัจจุบันนี้ พื้นที่ในตำบลสระแก้ว มีการบุกรุกทรัพยากรธรรมชาติ ค่อนข้างน้อยแต่ก็จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และช่วยดูแลสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ซึ่งบางครั้งอาจมีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติโดยธรรมชาติ เช่น แนวฝั่งทะเลที่ถูกคลื่นกัดเซาะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีด้านสิ่งแวดล้อมในเรื่องอื่น ๆ ที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหา เช่น ปัญหาเรื่องขยะในชุมชน และมีปัญหาอื่น ๆ ดังนี้

๔.๕.๑ ในพื้นที่ของตำบลไม่มีสถานที่ทิ้งขยะสาธารณะ

๔.๕.๒ อบต. ไม่มีรถเก็บขยะ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำจัดขยะ

๔.๕.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๔ มีงบประมาณจำกัดในการดำเนินการในเรื่องสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๕ ไม่มีการบังคับใช้กฎหมายตำบลในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๕.๖ งบประมาณอยู่ห่างไกลสถานที่ตั้งขยะสาธารณะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

การให้บริการด้านสาธารณสุข มีการดำเนินการทั้งในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนที่มีอยู่ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีปัญหาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและปัญหาอื่น ๆ ดังนี้

๔.๖.๑ มีการแพร่กระจายของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ และโรคอื่นๆ รวมทั้งยาเสพติด

๔.๖.๒ ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมการบริโภคและดูแลสุขภาพ ไม่ดีพอ

ขาดการป้องกันตนเองจากโรคภัยต่างๆ

๔.๖.๓ มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการด้านสาธารณสุข

๔.๖.๔ โรคติดต่อบางชนิด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกไม่สามารถป้องกันได้

ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๖.๕ สถานีอนามัยมีศักยภาพจำกัดในการดูแลรักษาผู้ป่วย

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการดำเนินงานด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านอาคารสถานที่ อาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน สื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของไทยให้สืบทอดต่อไป แต่ก็ยังมีปัญหาบางอย่างที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ดังนี้

๔.๖.๑ คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรมวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม

๔.๖.๒ กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยมเข้าแทรกแซง ทำลายวัฒนธรรม

ประเพณีของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของชาวบ้าน

๔.๖.๓ สังคมเป็นสังคมวัตถุนิยมมากขึ้น

๔.๖.๔ เด็ก เยาวชน ไม่ให้ความสำคัญกับขนบธรรมเนียมประเพณีเท่าที่ควร

๔.๖.๕ เด็ก เยาวชน ให้ความสนใจในเรื่องศาสนาน้อยลง

๔.๖.๖ เด็ก เยาวชน คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับอารยธรรมตะวันตก

๔.๖.๗ ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรหมแดนทำให้ประชาชนโดยเฉพาะ

๔.๖.๘ คนรุ่นใหม่ยึดติดกับวัตถุนิยมและการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบล สระแก้ว โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเคหะ และชุมชน

ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง	- เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่สามารถเชื่อมต่อกันได้ - ด้านการคมนาคม ถนนส่วนใหญ่เป็นถนน คสล. - มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต - มีระบบประปาหมู่บ้าน และ มีการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ
จุดอ่อน	- ถนนบางสายมีสภาพไม่ดีพอ เป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร - ในช่วงหน้าแล้ง น้ำแห้ง ทำให้ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค
โอกาส	- ในพื้นที่ที่มีคลองกลายเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านสามารถนำมาใช้เพื่อการเกษตร - มีการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ
อุปสรรค	- งบประมาณในการก่อสร้างในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม

ศักยภาพด้านการพัฒนาคนและสังคม

จุดแข็ง	- ด้านการศึกษา มีโรงเรียนประถมในพื้นที่ ๗ แห่ง มัธยม ๑ แห่ง ศพด. ในสังกัด อบต. ๔ แห่ง โรงเรียนอนุบาลเอกชน ๑ แห่ง - เยาวชนรุ่นใหม่มีความรู้ด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน - ประชาชนมีความตื่นตัวในการพัฒนาวิชาการด้านการศึกษา - มีแหล่งความรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสารประจำตำบล - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
จุดอ่อน	- คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม - กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยมเข้าแทรกแซง ทำลายวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของชาวบ้าน
โอกาส	- เด็ก เยาวชน ไม่ให้ความสำคัญกับขนบธรรมเนียมประเพณีเท่าที่ควร - มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็งมีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน - ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษา แสวงหาความรู้ - มีการถ่ายทอดอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อุปสรรค	- เด็ก เยาวชน คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับอารยธรรมตะวันตก - ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรหมแดนทำให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติดกับวัตถุนิยมและการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ศักยภาพด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง	- พื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มเชิงเขา มีคลองกลายไหลผ่าน เหมาะแก่การเกษตร ที่ราบลุ่มคลองกลายเหมาะสมในการปลูกพืช - ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ทุเรียน มังคุด - มีการรวมตัวจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อการเกษตร
จุดอ่อน	- ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร - ต้นทุนทางการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ

- ขาดพื้นที่ในการประกอบอาชีพ
- ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

-๑๐-

- โอกาส - เนื่องจากถนนบางสายเป็นถนนดินลูกรัง หินคลุก ที่สามารถพัฒนาให้เป็นถนนคอนกรีตได้ในอนาคต
- ในพื้นที่มีคลองกลายเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านสามารถนำมาใช้เพื่อการเกษตร
- อุปสรรค - งบประมาณในการก่อสร้างในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔. ด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

ศักยภาพด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

- จุดแข็ง - พื้นที่มีการรณรงค์ในการกำจัดขยะมูลฝอย มีการช่วยกันดูแลเรื่องขยะ
- อบต.มีนโยบายอนุรักษ์แหล่งน้ำและสัตว์น้ำ
- มีการส่งเสริมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติเป็นประจำทุกปี
- จุดอ่อน - ในพื้นที่ของตำบลสระแก้ว ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะสาธารณะ
- อบต.ไม่มีรถเก็บขยะ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอย
- โอกาส - หน่วยงานภาครัฐ ร่วมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อุปสรรค - งบประมาณจำกัดในการดำเนินการเรื่องสิ่งแวดล้อม
- อบต.อยู่ห่างไกลที่ทิ้งขยะสาธารณะ

๕. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ศักยภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร

- จุดแข็ง - ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ประชาธิปไตยมากขึ้น มีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการทำงาน
- จุดอ่อน - ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่และการทำงานของ อบต.
- เจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัดบางครั้งทำให้การบริการประชาชนอาจล่าช้าไม่ทั่วถึง
- โอกาส - ประชาชนให้ความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของ อบต.
- นโยบายของผู้บริหารเน้นเรื่องการให้บริการประชาชน
- อุปสรรค - งบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้การบริการประชาชนไม่ครอบคลุมทุกปัญหาความต้องการ
- โครงการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆไม่มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร

ท้องถิ่น ทั้งนี้ ภารกิจดังกล่าวแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗

-๑๑-

พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๗) การผังเมือง
- (๘) การควบคุมอาคาร
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

๕.๔ ด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

-๑๒-

- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๐) การท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) คู้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
หน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรบริหารส่วนตำบล
- (๖) ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรบริหารส่วนตำบล
- (๖) ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ ซึ่งกฎหมาย

-๑๓-

ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- (๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
- (๕) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- (๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๗) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๘) การส่งเสริมการเกษตร
- (๙) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- (๑) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา วาง ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.กลาย	๔	๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	๒๒	
๒	อบต.ตลิ่งชัน	๓	๕๓,๑๐๘,๒๔๒	๒๗	-	๒๐	

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานควบคุมงบประมาณ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานควบคุมงบประมาณ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และ มีพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	นายไชยสิทธิ์ เทพทอง	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๔๑,๙๓๐	
๒.	นายอัครอรุณ หวังหยัน	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๓๔,๑๑๐	
<u>สำนักงานปลัด</u>				
๓.	นางสาวอารีย์ ธีระบัญชา	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๓,๕๖๐	
๔.	นางวลัยลักษณ์ จิตแฉล้ม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	
๕.	นายเศรษฐพงศ์ พิมเสน	นิติกรชำนาญการ	๒๘,๕๖๐	
๖.	นายวสันต์ จิตแฉล้ม	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	
๗.	นางมลธิ์กร สุทธิรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๒๙,๑๑๐	
๘.	นางจิรภา พันธรังษี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒๖,๙๘๐	
๙.	นางจันทิมา แก้วมิตร	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑๖,๙๒๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๐.	นางสาวประวีณนุช ปิยัง	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑๙,๑๕๐	
<u>กองคลัง</u>				
๑๑.	นางสถาพร ศรีวิลัย	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓๓,๕๖๐	
๑๒.	นางสาวเพ็ญทิพย์ สุนทร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๒๖,๔๖๐	
๑๓.	นางสาวสุพัตรา พลหาญ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๒๔,๔๙๐	
๑๔.	นางสาวปัทมา พิชัยรักษ์	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑๓,๒๓๐	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
๑๕.	นางวิภารัตน์ เมืองจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๒,๒๓๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๖.	นายวรวิทย์ จันทะนาเขต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๙,๔๐๐	
<u>กองช่าง</u>				
๑๗.	นายบัณฑิต ทานทน	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓๓,๕๖๐	
๑๘.	นายสุชาติ มาลาศรี	นายช่างโยธาอาวุโส	๒๕,๔๗๐	
๑๙.	นายภาณุวัฒน์ ภูมิสถิตย์	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๒๐.	นายวีระศักดิ์ ช่วยชู	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๖,๔๕๐	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>				
๒๑.	นางสาวณัฐกานต์ จักรวัติ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓๐,๒๒๐	
๒๒.	นายพรพิชัย สุกุลหนู	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๓๐,๗๙๐	
๒๓.	นางสุดิดา แก้วศรีมลิ	ครู	-	เงินอุดหนุน
๒๔.	นางสุนีย์ พิมเสน	ครู	-	เงินอุดหนุน
๒๕.	นางอารีย์ แซ่ลิ่ม	ครู	-	เงินอุดหนุน
๒๖.	นางจิรานัน ฝอยทอง	ครู	-	เงินอุดหนุน
๒๗.	นางวรรณภา วัฒนสิทธิ์	ครู	-	เงินอุดหนุน
๒๘.	นางสาวรัตนมา สุจารย์	ครู	-	เงินอุดหนุน
๒๙.	นางเพ็ญรัตน์ พุทธพฤษ	ครู	-	เงินอุดหนุน
๓๐.	นางละออง บุญเริก	ครู	-	เงินอุดหนุน
๓๑.	นางอรสา เกติมณี	ครู	-	เงินอุดหนุน
๓๒.	นางแววตา สุขวัลล	ครู	-	เงินอุดหนุน
๓๓.	นางประนอม เพชรโยธา	ครู	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
๓๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอัมพรรัตน์ ใจห้าว	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน
๓๕.	นางชนิษฐา ทองแสง	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน
๓๖.	นางภิรมย์ พิมเสน	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน
๓๗.	นางสิรินาฏ ขุนฤทธิ์สง	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน
๓๘.	นางสาวอนุวรรณ รอดภัย	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๐๔๐	
๓๙.	นางสาวประภาพร ช่วยบำรุง	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๘,๕๖๐	
๔๐.	นางสาวอัจฉราภรณ์ พระสงฆ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๘,๕๖๐	
		รวม	๑,๑๕๖,๘๙๐	

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(รายละเอียดตามเอกสารแนบหมายเลข ๑) จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

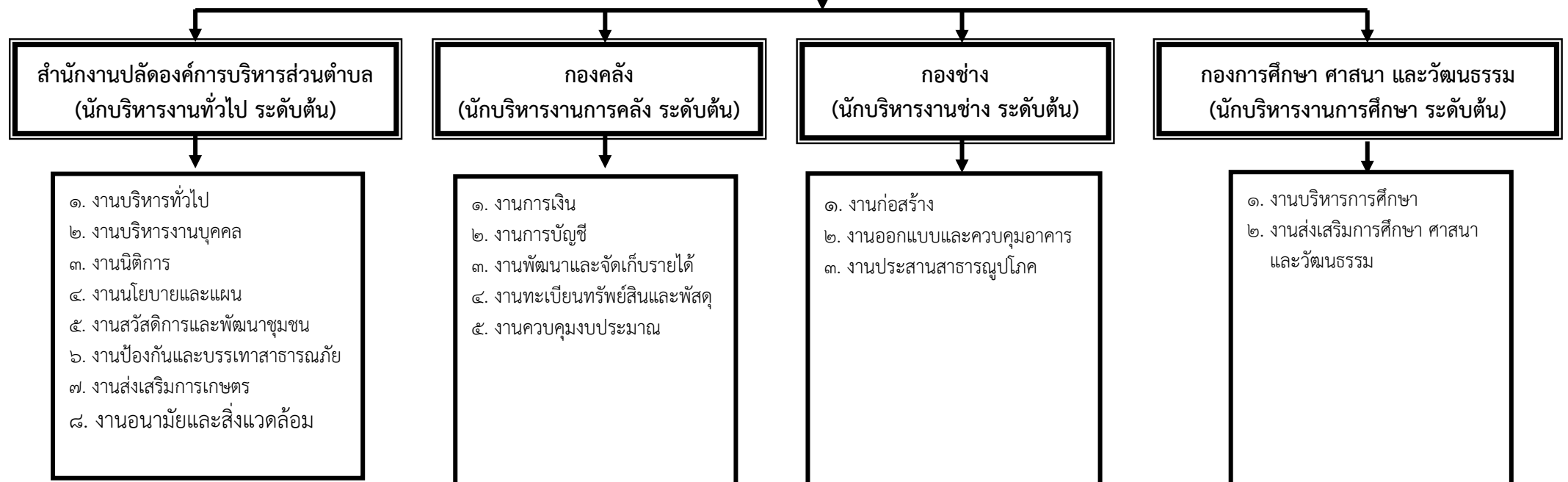
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเราะ ครู <u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านในญาติ ครู <u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาขุน ครู <u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก ครู <u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑ ๑ ๒ ๒ ๒ ๒ ๓ ๑ ๔ ๒	๑ ๑ ๒ ๒ ๒ ๒ ๓ ๑ ๔ ๒	๑ ๑ ๒ ๒ ๓ ๑ ๔ ๒	- - - - - - - - - -	- - - - - - - - - -	- - - - - - - - - -		
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

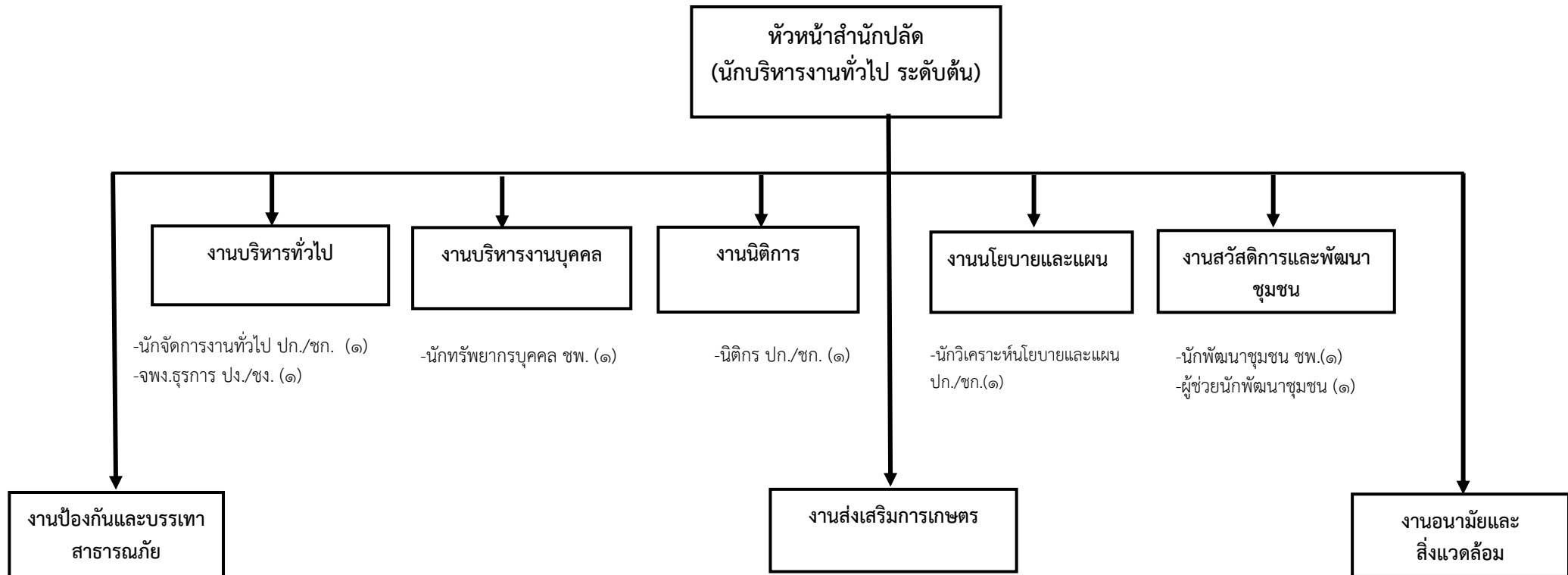
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)



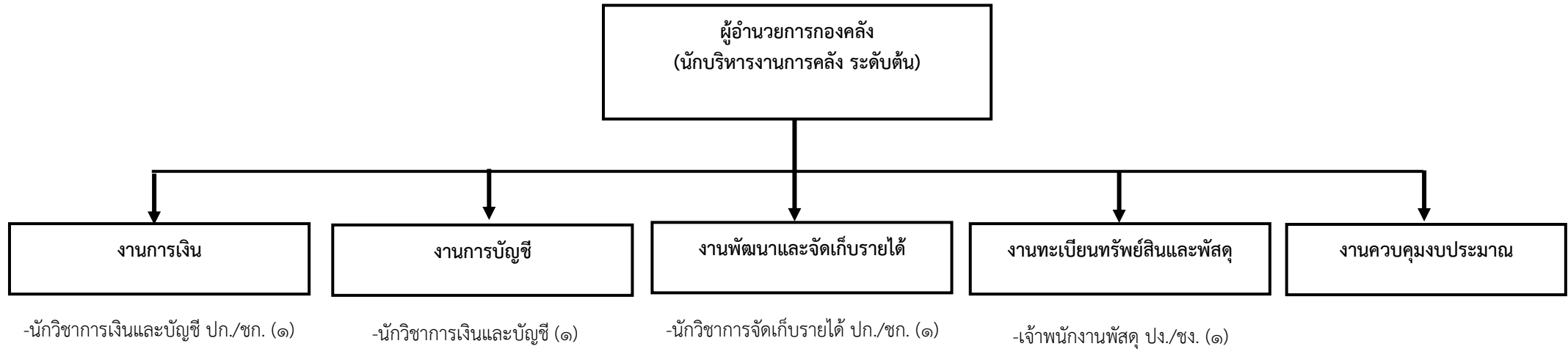
-๒๓-

โครงสร้างสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



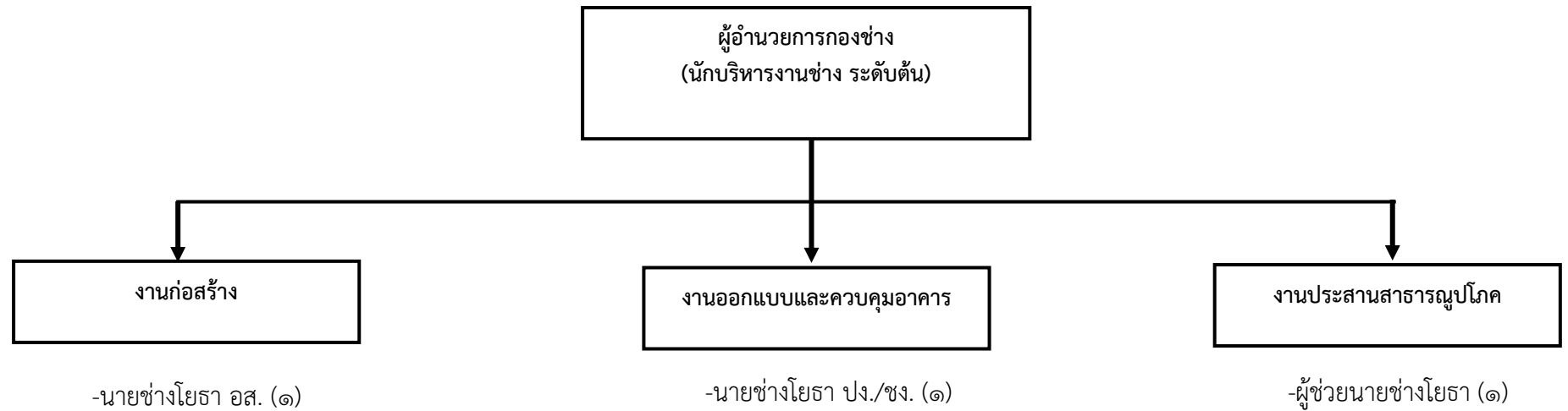
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	๘

-๒๔-
โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



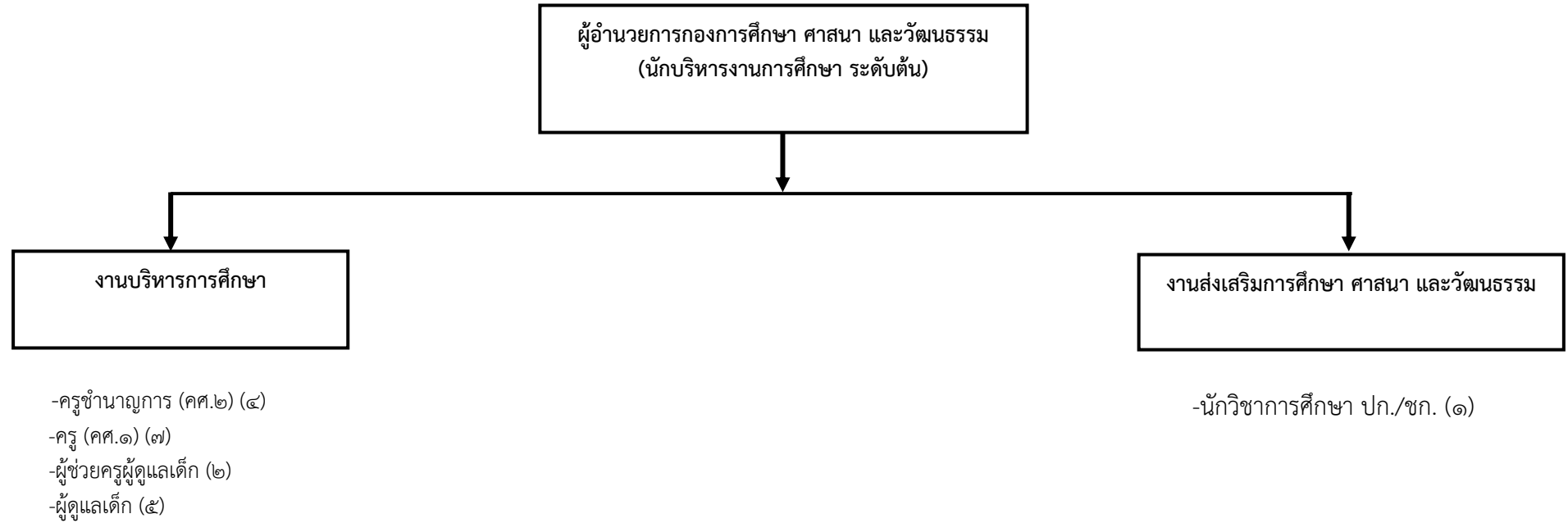
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ครู (คศ.๑)	ครูชำนาญการ (คศ.๒)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๗	๔	-	๗	-	๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จะดำเนินการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีความเสมอภาค

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จะดำเนินการกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ภายในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศ หรือการสัมมนา ฯลฯ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีแก่ประชาชน ดังนี้

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

โครงการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา/ระยะเวลา
๑. โครงการพัฒนาความรู้และขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่สังกัดสำนักปลัด อบต. - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ที่สังกัดกองคลัง - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่สังกัดกองช่าง	- นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) - นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์ฯ - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - นักบริหารงานการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.พัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา	- ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - ส่งพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา/ระยะเวลา
	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง ที่สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก	- ส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู ๕ การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสายงานนั้น ๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - ส่งพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรง ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. โครงการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ได้รับ บรรจุและแต่งตั้งใหม่	-พนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับบรรจุใหม่ ทุกส่วนราชการ ในระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ความรู้เบื้องต้นในการ ปฏิบัติงานราชการ -ด้านการพัฒนาตนเอง -ด้านคุณธรรมจริยธรรม	-การปฐมนิเทศ -การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ -ส่งเข้ารับการอบรมในสถาบันพัฒนา พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. โครงการอบรมการใช้ สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	- งานการเงินและบัญชี -การออกแบบก่อสร้าง -การจัดเก็บเอกสาร -งานพัสดุ	-ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีแต่ละ ตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๔. โครงการพัฒนา งานด้านการศึกษา	-ผู้รับผิดชอบ ด้านการศึกษานัก วิชาการศึกษานัก หัวหน้า ศพด. ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	-ด้านการศึกษาของ ศพด.	-ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของสายงานนั้น ๆ ในปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๕. โครงการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน	-การพัฒนาความรู้และ ทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ตามสายงานแต่ละสายงาน	-การประชุมให้คำปรึกษา แนะนำ และการสอนงาน -การจัดฝึกอบรมเชิงซ้อนงาน -การศึกษาดูงาน
๖. โครงการทัศนศึกษา ดูงาน	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	-ศึกษาดูงานจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	-ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีบริหาร จัดการที่ดี ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ บริหารราชการแผ่นดินในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๗. โครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม -ส่งเสริมจรรยาบรรณ	-จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งจรรยาบรรณ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
สระแก้ว ทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง
อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ
มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด
ทางวินัย

