

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ : การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (การปรับปรุง) เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะเวลา ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่



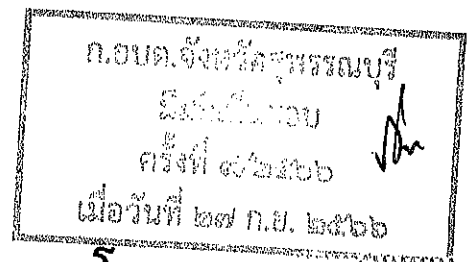
54

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

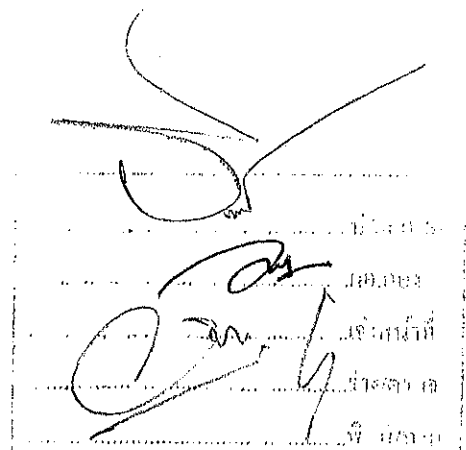
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยมีส่วนราชการ ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖ - ๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗ - ๒๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔ - ๒๖
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗ - ๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑ - ๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕ - ๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘ - ๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖ - ๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑ - ๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่ ๑๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
- เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลงนามประกาศ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลสระกระโจม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนด ตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ลักษณะที่ตั้ง (ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล)

ตำบลสระกระโจมเป็นตำบลหนึ่งในห้าตำบลของอำเภอตอนเจดีย์ ประกอบด้วย ๙ หมู่บ้าน เป็นพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลบางส่วน ๒ หมู่บ้าน คือหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอตอนเจดีย์ ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ ๒๑ กิโลเมตร

เนื้อที่

ตำบลสระกระโจม มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๗๖.๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๗,๕๖๘ ไร่ เป็นที่สาธารณะประมาณ ๕๐ ไร่ และการถือครองเอกสารสิทธิ์ของราษฎร ได้แก่ นส ๓ ก , นส ๓ และโฉนด

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดอนสลับกับที่ลุ่ม มีลักษณะคล้ายกระทะคว่ำ ลักษณะพื้นที่เป็น ดินกรวดและดินทราย ไม่อุ้มน้ำ และพื้นที่ทั้งหมดอยู่นอกเขตชลประทาน เป็นพื้นที่แห้งแล้ง ทำนาได้ฤดูกาลเดียว และต้องอาศัยน้ำจากธรรมชาติ

อาณาเขตติดต่อ

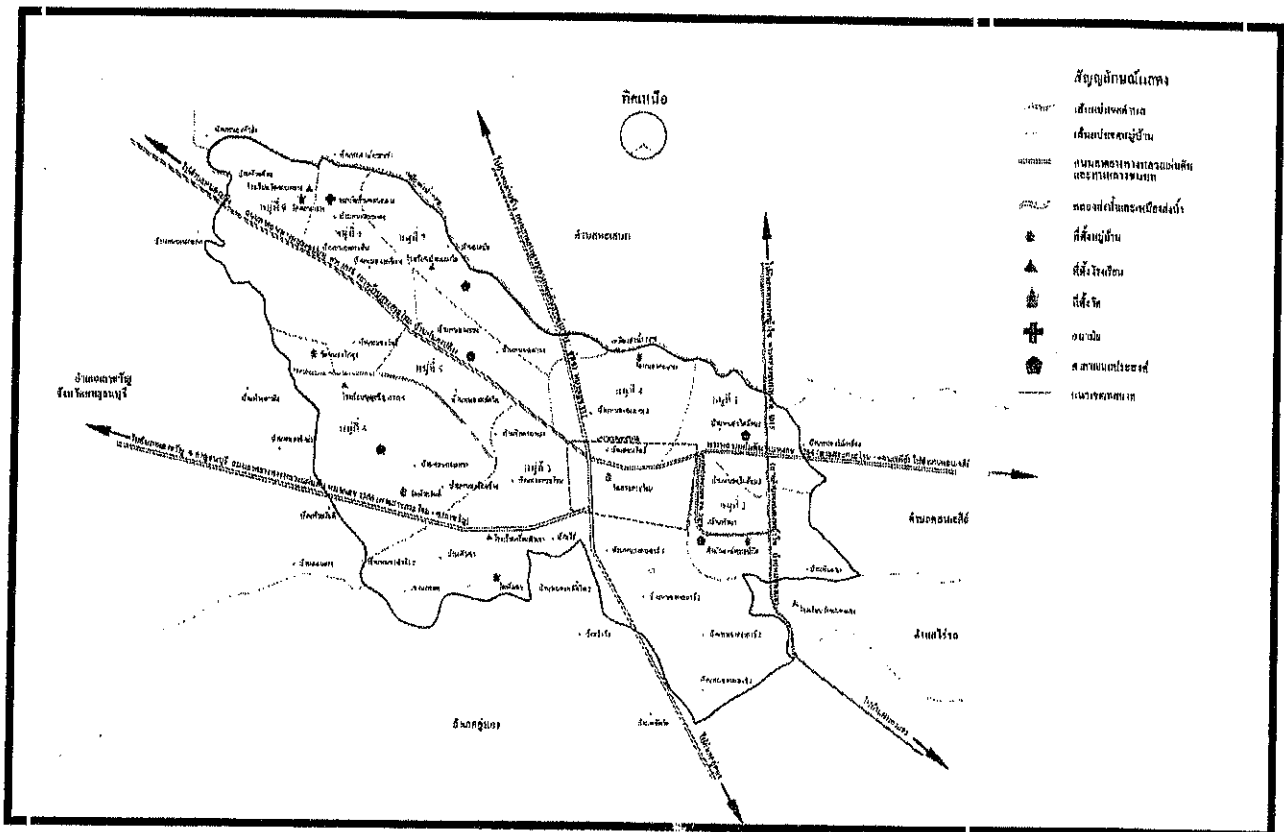
ทิศเหนือติดต่อกับตำบลทะเลบก อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลไร่จรด อำเภอตอนเจดีย์ และตำบลบ้านช้าง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลตอนเจดีย์ อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองโสน และตำบลหนองปลิง อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

แผนที่ตำบลสระกระโจม



ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน บ้างเป็นบางปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๔๒ องศาเซลเซียส ร้อนจัด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๘ องศา

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย

ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลสระกระโจม อยู่นอกเขตชลประทานมีการใช้น้ำฝนในการทำเกษตรและมีบางส่วนที่ได้รับน้ำจากลำห้วยธรรมชาติ

- สระเก็บน้ำ	จำนวน	๒๕	แห่ง
- ลำน้ำ , ลำห้วย	จำนวน	๒	สาย
* ห้วยตามัน ระยะเวลา		๔,๗๐๐	เมตร
* ห้วยวันดี ระยะเวลา		๒,๘๐๐	เมตร

จำนวนหมู่บ้าน (เขตการปกครอง)

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เต็มทั้งหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน และบางส่วน ๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓ , ๔) ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล (ผู้ใหญ่บ้าน/กำนันตำบล)
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	นายสุชาติ จำปานิล (ผู้ใหญ่บ้าน)
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	นายมนัส จันทวงษ์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๓	บ้านหัวเขา	นายสัมพันธ์ กรณ์ย์ไพบูลย์ (กำนันตำบล)
๔	บ้านหนองกะมาน	นายไพฑูรย์ อ่ำมันใจ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๕	บ้านหนองสลัดไค	นายชูชาติ ชุ่มเพ็งพันธ์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๖	บ้านดอนกลาง	นายอภัยชน เอี่ยมเมือง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๗	บ้านหนองเสาธง	นายณรงค์ ภูเวียง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๘	บ้านดอนกระเพรา	นายมงคล พุทธา (ผู้ใหญ่บ้าน)
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	นายสุชิน เอี่ยมเมือง (ผู้ใหญ่บ้าน)



- ท้องถิ่นอื่นในตำบล เทศบาลตำบลจำนวน ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

- องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๒	นายสมชาย มั่งคุด	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๓	นางนุชดา โกลากุล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๔	นายชัยวัฒน์ คำหอมธนสกุล	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๕	นายดำรงค์ บำรุงเพชร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๑
๖	นายขอนแก่น คงศิริ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๒
๗	นายประยุทธ์ น้อยแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๓ (รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม)
๘	นายช่อนกลิน เกิดโพธิ์ชา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๔
๑๑	นายโควิน หอมสุวรรณ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๕
๑๒	นางสาวผกามาศ คงวิเชียร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๖
๑๔	นายสมนึก พลฤทธิ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๗
๑๗	นายบุญเลิศ สุขเกษม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๘ (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม)
๑๘	นายวันชาติ เอี่ยมเมือง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๙

ประชากร (ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร)

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวนประชากรรวม ๖,๕๖๖ คน แยกเป็นชาย ๓,๒๙๒ คน หญิง ๓,๒๗๔ คน และมีหลังคาเรือน จำนวน ๒,๓๔๒ หลังคาเรือน แสดงตามตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรต่อไปนี้

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

หมู่บ้าน	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน หลังคา เรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่น ของประชากร (คน/ตร.กม.)
			ชาย	หญิง	รวม	
๑. บ้านหนองไผ่ล้อม	๘.๐๐	๓๔๒	๔๗๔	๔๔๐	๙๑๔	๑๑๕
๒. บ้านหัวนา - หินแลง	๗.๐๐	๒๓๔	๒๙๗	๓๐๕๗	๖๐๒	๘๖
๓. บ้านหัวเขา	๖.๐๐	๓๗๓	๔๘๕	๔๙๖	๙๘๑	๑๖๔
๔. บ้านหนองกะมาน	๕.๐๐	๑๓๘	๑๔๕	๑๒๙	๒๗๔	๕๕
๕. บ้านหนองสลัดไธ	๑๑.๐๐	๓๑๓	๔๕๙	๔๓๗	๘๙๖	๘๒
๖. บ้านดอนกลาง	๑๐.๐๐	๒๘๓	๔๒๖	๓๙๑	๘๑๗	๘๒
๗. บ้านหนองเสาธง	๙.๐๐	๒๑๑	๓๒๖	๓๓๕	๖๖๑	๗๔
๘. บ้านดอนกระเพรา	๑๒.๑๑	๒๖๗	๓๙๑	๔๔๕	๘๓๖	๖๙
๙. บ้านดอนกลางพัฒนา	๘.๐๐	๑๘๑	๒๘๙	๒๙๖	๕๘๕	๗๔
รวม	๗๖.๑๑	๒,๓๔๒	๓,๒๙๒	๓,๒๗๔	๖,๕๖๖	๘๗

ที่มา - สำนักบริหารทะเบียน ที่ว่าการอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

สภาพทางสังคม

การศึกษา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จะเรียนจบการศึกษาภาคบังคับ และมีบางส่วนที่เรียนต่อในระดับที่สูงกว่า บางส่วนไม่จบการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ (ป.๖) จึงส่งผลกระทบต่อตรงต่อการพัฒนาการเกษตรและปศุสัตว์เป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น



๑) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒
ระดับอนุบาลและประถมศึกษา จำนวน ๖ โรงเรียน คือ

- โรงเรียนบ้านหนองฝ้าย
- โรงเรียนบ้านหัวเขา
- โรงเรียนบ้านหนองสลัดไธ
- โรงเรียนบ้านยมเปือ
- โรงเรียนบุญศรีสุวรรณราษฎร์สามัคคี
- โรงเรียนบ้านดอนกลาง

๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดไธ

สาธารณสุข

มีหน่วยบริการงานด้านสาธารณสุข ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านดอนกลาง สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- หน่วยการแพทย์ฉุกเฉิน ประจำ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน

อาชญากรรม

อาชญากรรม ที่พบ การลักทรัพย์ และชิงทรัพย์ การทะเลาะวิวาท

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดยังคงเป็นปัญหาสำคัญของชุมชน ที่มีการแพร่ระบาด และอาชญากรรมมักจะ
เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับปัญหายาเสพติด แม้ผู้เสพยาจะได้รับการส่งตัวเข้ารับการบำบัด แต่เมื่อกลับมาแล้วยังคงเสพยา
และเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอยู่โดยเฉพาะ ยาบ้า

การสังคมสงเคราะห์

๑) ผู้สูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๐๑๔ คน ปี ๒๕๖๖
จำนวน ๑,๐๗๔ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๑๓๙	๑๔๓	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๑๒๐	๑๒๓	
๓	บ้านหัวเขา	๑๓๓	๑๔๓	
๔	บ้านหนองกะมาน	๔๔	๔๘	
๕	บ้านหนองสลัดไธ	๑๕๖	๑๕๙	
๖	บ้านดอนกลาง	๑๒๑	๑๓๔	
๗	บ้านหนองเสาธง	๙๙	๑๑๒	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๑๒๓	๑๒๘	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๗๙	๘๔	
รวม		๑,๐๑๔	๑,๐๗๔	



๒) ผู้พิการ จำนวนผู้พิการ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕๐ คน ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๔๙ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๒๑	๒๒	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๑๘	๑๗	
๓	บ้านหัวเขา	๓๑	๓๑	
๔	บ้านหนองกะมาน	๔	๔	
๕	บ้านหนองสลัดไค	๒๐	๑๘	
๖	บ้านดอนกลาง	๑๗	๑๘	
๗	บ้านหนองเสาธง	๗	๖	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๒๒	๒๒	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๑๐	๑๑	
รวม		๑๕๐	๑๔๙	

๓) ผู้ป่วยติดเชื้อ จำนวนผู้ป่วยติดเชื้อ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ คน ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้ป่วยติดเชื้อ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๒	๓	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๒	๒	
๓	บ้านหัวเขา	๒	๒	
๔	บ้านหนองกะมาน	๑	๑	
๕	บ้านหนองสลัดไค	๓	๓	
๖	บ้านดอนกลาง	๐	๐	
๗	บ้านหนองเสาธง	๐	๐	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๐	๐	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๐	๑	
รวม		๑๐	๑๒	

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง ทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบลมีความสะดวก รวดเร็ว เนื่องจากมีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๓ (อำเภออุทุมพร - อำเภอด่านช้าง)
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๐๖ (บ้านสระกระโจม - อำเภอเลาขวัญ)
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๖๔ (บ้านสระกระโจม - อำเภอดอนเจดีย์)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๐๑๘ (บ้านสระกระโจม - บ้านหนองปลิง)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๐๑๕ (อำเภอหนองหญ้าไซ - บ้านหนองแจง)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๓๑๘ (บ้านหนองสลัดไค - บ้านดอนกระเพรา)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๒๐๙๗ (บ้านหนองสลัดไค - บ้านหนองเสาธง)



- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๒๐๕๙ (บ้านหัวนา – บรรจบสายทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๖๔)

- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๓๒๘ (บ้านหนองแถม – บ้านหนองกะมาน)

นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางภายในตำบล คือ รถสองแถวสายสระกระโจม - ดอนเจดีย์
สุพรรณบุรี วิ่งให้บริการ

ไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๙ หมู่บ้าน

- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

การประปา

- ประปาหมู่บ้าน ๔๖ แห่ง

โทรศัพท์

- โทรศัพท์สาธารณะไม่มี ส่วนมากจะมีระบบโทรศัพท์ที่เป็นของตนเอง

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

- ไปรษณีย์ อยู่ในเขตการจ่ายไปรษณีย์ของ ไปรษณีย์สระกระโจม

- ระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวครอบคลุมพื้นที่ชุมชน

ระบบเศรษฐกิจ

ลักษณะ หรือประเภทของการประกอบอาชีพของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
สระกระโจมประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และเลี้ยงสัตว์
ตามลำดับ

การเกษตร ประกอบด้วย

- ทำนา ทำไร่ ผลผลิตที่สำคัญคือ ข้าว อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง พืชผักต่าง ๆ

- การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์ ประเภท โค สุกร เป็ด ไก่

การประมง

- มีการเลี้ยงสัตว์น้ำรายย่อยที่เป็นอาชีพเสริมหรือบริโภคในครัวเรือน

การปศุสัตว์

- มีกลุ่มเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ ไก่ สุกร แพะ

การบริการ

- สถานบริการ ตัดผม เสริมสวย

การท่องเที่ยว

- เทศกาลที่เป็นการท่องเที่ยว เช่น ตักบาตรเทโว สงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง

การอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

(๑) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่

- บริษัท ไมโครไบโอเทค จำกัด

- บริษัท อัครวิวัฒน์พลังพืชหมุนเวียน จำกัด

(๒) อุตสาหกรรมในครัวเรือน การทำทองเหลือง และตุ๊กตาปูนปั้น

แรงงาน

- มีแรงงานจากภายในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่รับจ้างอยู่ตามฟาร์มต่างๆ ในพื้นที่และรับจ้าง
จำนวนมากในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต เช่น แรงงานไร่อ้อย



ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในพื้นที่ ดังนี้

- (๑) วัดตรีวิสุทธิธรรม หมู่ที่ ๑
- (๒) วัดพุทธนิมิต หมู่ที่ ๒
- (๓) วัดหัวเขา หมู่ที่ ๓
- (๔) วัดหนองกะมาน หมู่ที่ ๔
- (๕) วัดหนองสลักไถ หมู่ที่ ๕
- (๖) วัดหนองเสาธง หมู่ที่ ๗
- (๗) วัดห้วยวันดี หมู่ที่ ๘
- (๘) วัดหนองโกสูง หมู่ที่ ๘
- (๙) วัดดอนกลาง หมู่ที่ ๙

ประเพณี และงานประจำปี

ประชาชน ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีวิถีการดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายและมีความมัธยัสถ์ อุดม ขยันหมั่นเพียร งานประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญที่สืบทอดกันมาตั้งแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน คือ

- งานทำบุญตักบาตรวันสำคัญทางศาสนา วันมาฆบูชา(ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๓), วันวิสาขบูชา (ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๖) , วันอาสาฬหบูชา(ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๘), วันเข้าพรรษา(แรม ๑ ค่ำ เดือน ๘), วันออกพรรษา (ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๑)

- ประเพณีแห่เทียนจำนำพรรษา จะมีการแห่เทียนจำนำพรรษาแล้วนำไปถวายวัด จะมีขึ้นก่อนวันเข้าพรรษา

- ประเพณีตักบาตรเทโว แต่ละวัดทุกวัดในเขตพื้นที่ตำบลสระกระโจม จะจัดขึ้นในช่วงออกพรรษา

- ประเพณีลอยกระทง ในวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ในพื้นที่จะมีบางวัดหรือบางหมู่บ้านจัดงานขึ้น

- งานรัฐพิธี , วันจักรี , วันฉัตรมงคล , วันพืชมงคล , วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี , วันปิยมหาราช , วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.๑๐ , วันพ่อแห่งชาติ , วันคล้ายวันสวรรคต ร.๙

- งานวันเด็กแห่งชาติ จะมีขึ้นในวันเสาร์ที่สองของเดือนมกราคมของทุกปี ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมได้ จัดงานวันเด็กแห่งชาติทุกปี พร้อมจัดกิจกรรมในวันเด็กพร้อมของที่ระลึก

- ประเพณีสงกรานต์ จัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๕ เมษายนของทุกปี โดยจะมีการสรงน้ำพระ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ขอพร และกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุเป็นประจำทุกปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	บ้านเลขที่	ลักษณะเด่น
๑	นางบังอร แ่นสุภาพ	๓๒๙/๑ หมู่ ๓	หมอบำบัดน้ำเสีย ขับร้องเพลงฉ่อย เพลงอีแซว
๒	นางเจนจิรา พิพัฒน์กุลชัย	๖๓/๓ หมู่ ๔	ทำขนมไทย
๓	นางเกษร เทพเทียน	๑๒๔ หมู่ ๕	คนทรงเจ้า
๔	นายสามารถ อู่อรุณ	๕๐ หมู่ ๗	ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้
๕	นางก้านทอง พุทธา	๘๑ หมู่ ๘	หมอนวดแผนโบราณ



ทรัพยากรธรรมชาติ

แหล่งน้ำ

- บ่อน้ำตื้น สระน้ำ จำนวน ๒๕ แห่ง ตามหมู่บ้านต่าง ๆ
- คลอง เหมือง จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้ คลองห้วยตามันอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๕ และเหมือง กสข. อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๙, ๗, ๔ และหมู่ที่ ๑

ภูเขา

มีภูเขาเป็นบางส่วน ในหมู่ที่ ๓ (เขานกจอกด)

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ๑) แหล่งน้ำ แหล่งน้ำทางธรรมชาติ จะมีคลองห้วยตามันขนาดกลางที่ผ่านในพื้นที่หมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๕ ซึ่งอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีน้ำไหลเฉพาะในช่วงฤดูฝน
- ๒) ภูเขา พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จะมีภูเขาเป็นบางส่วนในพื้นที่หมู่ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สระกระโจม” ตำบลน่าอยู่ คู่กับคุณธรรม พร้อมนำพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจหลักที่ ๑ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจหลักที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินและการคลังโดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงิน

พันธกิจหลักที่ ๓ การสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

พันธกิจหลักที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้เข้มแข็งปลอดภัยและสามารถพึ่งพาตนเองได้

พันธกิจหลักที่ ๕ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการศึกษา สาธารณสุข การกีฬา การพัฒนาทางผลผลิตและอาชีพ ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณูปโภคและแหล่งท่องเที่ยว

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้รักและปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากสภาพข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล การสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้



สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งยังไม่สะดวกเท่าที่ควร
- ๑.๒ มีไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ขาดระบบประปาผิวดินที่สะอาดและมีคุณภาพเพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค

๒. ปัญหา ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบกิจการ
- ๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๓ ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ขาดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๕ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๖ การจัดการเรื่องการตลาดยังไม่มีดีพอ

๓. ปัญหา ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓ ปัญหาการขาดการเอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพ ตลอดจนสุขนิสัยในการอยู่กินจนทำให้เกิดโรคแทรกซ้อน

๔. ปัญหา ด้านน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขาดแหล่งน้ำที่สะอาดและมีคุณภาพ สำหรับอุปโภค – บริโภค
- ๔.๒ มีน้ำสำหรับใช้ในการเกษตรไม่ทั่วทุกพื้นที่

๕. ปัญหา ด้านความรู้และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ระดับการศึกษาของประชาชนยังต่ำอยู่ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ
- ๕.๒ ประชาชนมักไม่สนับสนุนให้บุตรหลานได้รับการศึกษาในระดับสูง
- ๕.๓ ประชาชนและเยาวชนขาดแหล่งที่จะให้ความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิตเพื่อนำมาแก้ปัญหาและหันไปพึ่งยาเสพติด

๖. ปัญหา ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ล่าคลองต้นเขิน วัชพืชปกคลุมทำให้ระบายน้ำได้ไม่ดี
- ๖.๒ ขาดความร่วมมือ เอาใจใส่ในการดูแล บำรุง รักษา แหล่งน้ำ
- ๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่

๗. ปัญหา ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ มีบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- ๗.๒ งบประมาณมีน้อย ขณะที่พื้นที่และปัญหามีมาก
- ๗.๓ ขาดความเข้มแข็งภาคประชาชน

๘. ปัญหา ด้านอื่น ๆ

- ๘.๑ ปัญหายาเสพติดในหมู่วัยรุ่น
- ๘.๒ ปัญหาโรคติดต่อเริ่มแพร่ขยายมากขึ้น เช่น โรคเอดส์
- ๘.๓ ปัญหาความยากจน คนชรา และคนพิการ



ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้มีการปรับปรุงถนน เส้นทางคมนาคมให้ดีขึ้นและสะดวกสบาย
- ๑.๒ ต้องการให้มีระบบประปาผิวดินที่สะอาด และมีคุณภาพเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

๒. ความต้องการ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ต้องการให้จัดหาแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำให้แก่ราษฎร
- ๒.๒ ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพดินให้มีความเหมาะสมในการทำการเกษตร
- ๒.๓ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มเพิ่มอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง
- ๒.๔ ต้องการให้จัดหาผู้มีความรู้ในการส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มแม่บ้าน
- ๒.๕ ต้องการขยายตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าได้มากขึ้น

๓. ความต้องการ ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ต้องการให้มีแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางด้านสาธารณสุขที่ดีและเพียงพอ
- ๓.๒ ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเฉพาะด้านออกไป ให้การแนะนำด้านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย
- ๓.๓ ต้องการให้มีการออกอนามัยชุมชนบ่อย ๆ

๔. ความต้องการ ด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำระบบประปาหมู่บ้านที่สะอาดและมีคุณภาพให้เพียงพอ
- ๔.๒ ต้องการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบชลประทานให้มีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ ต้องการให้มีการขุดลอก คูคลองต่าง ๆ เพื่อให้มีน้ำใช้ในการเกษตรได้เพียงพอ

๕. ความต้องการ ด้านความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งความรู้ให้ทั่วถึง
- ๕.๒ ต้องการให้มีการจัดการศึกษานอกระบบให้มีคุณภาพมากขึ้น
- ๕.๓ พัฒนาแหล่งความรู้ด้านการประกอบอาชีพ การเกษตร การตลาดให้มากขึ้น
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่และให้ดีขึ้น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ต้องการให้มีการกำจัดผักตบชวาเพื่อรักษาและอนุรักษ์แหล่งน้ำ
- ๖.๒ ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำต่าง ๆ ให้สะอาดและมีคุณภาพดี
- ๖.๓ ต้องการให้มีการดูแลและช่วยกันรักษาแหล่งน้ำตลอดจนการดูแลรักษาทั้งภาครัฐและเอกชน

- ๖.๔ ต้องการให้มีการควบคุมดูแลการจัดการระบบฟาร์มต่าง ให้มีมาตรฐาน

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและราษฎร
- ๗.๒ ต้องการให้มีการพัฒนารายได้จากส่วนต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้น
- ๗.๓ ต้องการให้มีการรวมกลุ่มภาคประชาชนเพื่อการแสดงความคิดเห็นหรือเพื่อการประชาพิจารณ์มากขึ้น
- ๗.๔ ต้องการอาคารสถานที่เพื่อให้ในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ



๘.๑ ต้องการให้ปัญหาเสียดินในพื้นที่ลดลง

๘.๒ ต้องการให้ปัญหาโรคเอดส์ลดลง

๘.๓ ต้องการให้คนชรา ผู้พิการ สตรี และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลและช่วยเหลือให้มากขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม นั้น เป็นการพัฒนาโดยสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน เน้นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเยาวชนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณเพื่อมุ่งหวังให้เป็นกำลังของประเทศชาติที่ดีมีคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นรายได้ โดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์สภาพภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT ANALYSIS องค์การบริหารส่วนตำบลควรที่จะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))



- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖)
 - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗)
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๔ (๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
 - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))



การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากสภาพปัญหา และภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑) มีเส้นทางในการคมนาคมขนส่งหลากหลายเส้นทางสามารถเข้าถึงชุมชนได้ทั่วถึง	๑) ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อมากทำให้การคมนาคมในการสัญจรไปมาและขนย้ายผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก
๒) มีน้ำสำหรับใช้ในการเกษตรเพียงพอทุกฤดูกาล	๒) สภาพ สระ ห้วย เหมือง ฯลฯ ยังไม่ได้มาตรฐานก่อให้เกิดปัญหาลongดินขึ้น
๓) มีระบบประปาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	๓) น้ำประปาไม่ไหลเนื่องจากความลึกของบ่อบาดาลตื้นเกินไป ทำให้มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และจำนวนบ่อบาดาลที่มีอยู่มีจำนวนจำกัดและเครื่องสูบน้ำแบบขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์เนื่องจากค่าใช้จ่ายมาเป็นเวลานาน
	๔) ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำ สระ ห้วย เหมือง ฯลฯ เป็นจำนวนมากทำให้วัชพืชกีดขวางทางน้ำ
	๕) ไฟฟ้าส่องสว่างบางจุดของหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกจุด

โอกาส (Opportunities : O) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : t) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑) ปรับปรุงหรือก่อสร้างถนนลูกรังให้เป็นถนนยกระดับถนนคอนกรีต ถนนลาดยางแบบแอสฟัลต์ติกคอนกรีต และลงลูกรังซ่อมแซมถนนทุกสายที่ยังเป็นถนนลูกรัง	๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒) ขุดลอกคลองดิน พร้อมก่อสร้าง/ซ่อมแซมประตูน้ำเป็นช่วงๆ	๒) งบประมาณในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓) ขุดเจาะบ่อบาดาลให้ทุกหมู่บ้านเพิ่มขึ้นและให้มีระดับความลึกเฉลี่ยอย่างน้อย ๑๒๐ เมตร และจัดให้มีปั๊มสูบน้ำสำหรับกิจการประปาแต่ละหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมบ่อบาดาลให้ใช้การได้อยู่เสมอ นอกจากนั้นควรมีการเป่าล้างบ่อบาดาลเดิมบ้าง	๓) มีมูลค่าสูง พื้นที่ดำเนินการกว้าง
๔) กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ แม่น้ำ คูคลอง ทำให้น้ำไหลผ่านได้สะดวก	
๕) ประสานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอตอนเจดีย์ ขอให้ติดตั้งให้ครอบคลุมทุกจุดและขอให้ อบต. จัดซื้อ โคมไฟฟ้า หลอดไฟ ติดตั้งเพิ่มเติมจากงบประมาณของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอตอนเจดีย์	



๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านเศรษฐกิจ	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านเศรษฐกิจ
๑) อยู่ใกล้กับตลาดทางการค้า ตัวอำเภอ แหล่งชุมชน	๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจตกต่ำ ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่คงที่ ต้นทุนการผลิตสูง ขาดแหล่งเงินทุนสนับสนุน
๒) ผู้บริหารมีนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจที่ชัดเจน	๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตร และวิธีการที่ถูกต้องทางการผลิต ขาดความรู้ด้านการแปรรูปสินค้าเกษตร
	๓) ปัญหาด้านการดำเนินงานเศรษฐกิจชุมชน ขาดบรรจุภัณฑ์ที่เพียงพอไม่ได้มาตรฐาน ขาดตลาดรองรับและการประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunities : O) ด้านเศรษฐกิจ	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : t) ด้านเศรษฐกิจ
๑) การดำเนินการของกลุ่มอาชีพควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่อยู่ในชุมชนและ อนาคตของชุมชนให้กลุ่มอาชีพ	๑) นโยบายรัฐเป็นตัวกำหนดเศรษฐกิจของชุมชน
๒) จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรและวิธีการที่ถูกต้องทางการผลิตส่งเสริมให้ทำเกษตรผสมผสานตามปรัชญา “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”	๒) สภาพแวดล้อมที่แปรปรวน ภัยธรรมชาติ การระบาดของโรค และแมลงศัตรูพืช
๓) จัดหาแหล่งผลิตอุปกรณ์การผลิตที่เพียงพอ และให้ความรู้เรื่องการบรรจุภัณฑ์ที่สวยงาม จัดหาตลาดส่งออกสินค้าให้กับกลุ่มอาชีพ	

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านสังคม	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านสังคม
๑) มีองค์กรสาธารณะที่เข้มแข็ง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ อาสาสมัครพัฒนาสังคม กลุ่มสวัสดิการชุมชนโรงเรียน ครอบครัว	๑) ผู้พิการบางรายไม่มีกายอุปกรณ์และบางรายการไม่สามารถขึ้นทะเบียนผู้พิการได้ เนื่องจากสภาพความพิการไม่อยู่ในขอบข่ายที่กฎหมายกำหนด
๒) มีวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม	๒) ปัญหาการว่างงาน การถูกเลิกจ้าง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้คนไม่มีอาชีพ ขาดรายได้
๓) มีการประสานความร่วมมือของทุกภาคส่วนในตำบล	๓) บางหมู่บ้านไม่มีสนามกีฬา หรือลานกีฬา อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการ ไม่มีสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ



โอกาส (Opportunities : O) ด้านสังคม	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านสังคม
๑) จัดหาทุนอุปกรณ์ให้ผู้พิการทุกคนสำหรับผู้พิการที่ไม่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมาย ขอให้ อบต. ใช้งบประมาณของ อบต. ในการช่วยเหลือ	๑) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม
๒) จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน และจัดตั้งกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนที่ว่างงาน	๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวย ทำให้งานไม่คล่อง
๓) จัดตั้งกลุ่มเด็ก/เยาวชนให้มีกิจกรรมร่วมกันในหมู่บ้านเพื่อให้เด็ก เยาวชนไม่มีเวลาในการมั่วสุมยาเสพติดจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโทษของยาเสพติด	๓) สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สถาบันครอบครัวมีช่องว่าง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านการเมืองการบริหาร	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านการเมืองการบริหาร
๑) มีการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑) พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จึงยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตำบล
๒) มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	๒) คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงบางส่วน
๓) มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งคณะบริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๓) ผู้นำชุมชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน ๔) ประชาชนยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหน้าที่ของตนเอง อาทิ กฎหมายเรื่อง การลงชื่อถอดถอนสมาชิกสภาฯ หรือผู้บริหารฯ

โอกาส (Opportunities : O) ด้านการเมืองการบริหาร	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านการเมืองการบริหาร
๑) จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาตนเอง	๑) สถานการณ์ของการเมืองที่ไม่มีความมั่นคง ชาติเสถียรภาพ
๒) จัดส่งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติหน้าที่	๒) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังต้องการปรับตัว
๓) จัดส่งผู้นำชุมชนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชน	๓) สถานะทางการเมืองของประเทศ
๔) จัดอบรมให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายท้องถิ่น	

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เหมาะกับการเกษตร	๑) ทรัพยากรดินและน้ำมีจำกัด การทำการเกษตรที่ไม่ถูกวิธี ทำให้ทรัพยากรดินและน้ำเสื่อมโทรม
๒) มีอากาศที่บริสุทธิ์ไร้มลพิษ	

โอกาส (Opportunities : O) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : t) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑) จัดอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรให้ทำการเกษตรอย่างถูกวิธี เพื่ออนุรักษ์แหล่งทรัพยากรดินและน้ำไว้ไม่ให้เสื่อมโทรม	๑) ภัยพิบัติจากธรรมชาติ
๒) ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒) นโยบายของรัฐในการส่งเสริมความรู้กับประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความต่อเนื่อง
๓) กระแสสังคมให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อม	

๖. ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านสาธารณสุข	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านสาธารณสุข
๑) มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ที่เข้มแข็งทำงานเชิงรุก	๑) ทรัพยากรดินและน้ำมีจำกัด การทำการเกษตรที่ไม่ถูกวิธี ทำให้ทรัพยากรดินและน้ำเสื่อมโทรม
๒) มีอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในพื้นที่	๒) ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคต่างๆ วิธีการป้องกัน การบำบัดรักษา การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเป็นโรค เช่น โรคเอดส์ โรคอ้วน
๓) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	๓) ปัญหาเรื่องโรคพิษสุนัขบ้า สุนัขจรจัด ที่เป็นพาหะนำโรค เนื่องจากไม่ได้รับการฉีดวัคซีน
	๔) ปัญหาสารพิษ สารเคมี เกษตรกรมีความเสี่ยงจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างไม่ถูกวิธี

โอกาส (Opportunities : O) ด้านสาธารณสุข	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านสาธารณสุข
๑) จัดให้มีการณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของลูกน้ำยุงลาย จัดซื้อน้ำยาเคมีพร้อมทรายอะเบท และเครื่องพ่นหมอกควันเพิ่มขึ้น	๑) การแพร่ระบาดของเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่
๒) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆ การป้องกันและวิธีการบำบัดรักษา	๒) ธรรมชาติที่แปรปรวนทำให้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคเร็วขึ้น การดูแลรักษาสุขภาพทำให้ยาก
๓) อบต.ประสานงานกับรพ.สต.และจัดสรรงบประมาณในการดูแลเรื่องการผลิตวัคซีนขึ้นบรรจุตามบ้านเรือนของประชาชน	๓) นโยบายของรัฐที่เป็นการรักษามากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ
๔) จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรปลอดสารพิษ ผลิตรายำจัดแมลงที่เป็นธรรมชาติไม่อันตราย และแนะนำการป้องกันตนเองจากสารพิษ สารเคมีหากจำเป็นต้องใช้	

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑) มีนโยบายที่มุ่งเน้นด้านการศึกษาทุกระดับชัดเจน	๑) ปัญหาด้านการจัดการศึกษา ชุมชนที่ห่างไกลยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและประสิทธิภาพ
๒) บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน	๒) ศิลปะ วัฒนธรรม กำลังถูกลืมจากคนรุ่นใหม่ หันไปสนใจและเรียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ
๓) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	๓) ปัญหาด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และมองข้ามจารีตประเพณีท้องถิ่นของตน

โอกาส (Opportunities : O) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑) กระจายแหล่งเรียนรู้ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง	๑) นโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐให้ประสบความสำเร็จ
๒) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ชุมชนและหมู่บ้านร่วมกันอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมต่างๆ ของตำบลของตำบลสระกระโจม ให้ลูกหลานได้สืบทอดต่อไป	๒) วัฒนธรรมตะวันตกและชาวต่างชาติมีอิทธิพลต่อกระแสสังคม

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งมีเนื้อหาของงานเกี่ยวกับ

๑.๑ การคมนาคมและการขนส่ง

๑.๑.๑ ทางบก อาทิ การก่อสร้างและบำรุงรักษาดูแลและสะพานการดูแล จัดตั้งสถานีขนส่ง และการจัดการจราจรในเขตพื้นที่

๑.๑.๒ ทางน้ำ เช่น การบำรุงรักษาทางน้ำ การก่อสร้างและดูแล

๑.๒ สาธารณูปโภค

๑.๒.๑ แหล่งน้ำ/ระบบประปาชนบท อาทิ การดูแลรักษา พัฒนาซ่อมแซมแหล่งน้ำ และระบบประปาชนบท

๑.๓ สาธารณูปการ

๑.๓.๑ การจัดให้มีตลาด อาทิ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

๑.๓.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๑.๓.๓ การผังเมือง อาทิ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม

๑.๓.๔ การควบคุมอาคาร อาทิ การควบคุมอาคาร และการเปรียบเทียบปรับคดีความผิดกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งมีเนื้อหาของงานเกี่ยวกับ

๒.๑ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ อาทิ การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ

๒.๒ งานสวัสดิการสังคม

๒.๒.๑ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส อาทิ งานศูนย์ฯ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ และงานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ และครอบครัวผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

๒.๓ นันทนาการ

๒.๓.๑ การส่งเสริมการกีฬา อาทิ การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การก่อสร้าง บำรุงรักษาสนามกีฬา

๒.๓.๒ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อาทิ การบริหารจัดการดูแล บำรุง รักษาสวนสาธารณะ

๒.๔ การศึกษา

๒.๔.๑ การจัดการศึกษาในระบบ อาทิ การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน หรือปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาสงเคราะห์

๒.๔.๒ การศึกษานอกระบบ อาทิ การบริหารการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ และการจัดการศึกษาระดับเขต งานห้องสมุดประชาชน เป็นต้น

๒.๕ การสาธารณสุข

๒.๕.๑ การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล อาทิ การส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต และการส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก

๒.๕.๒ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ อาทิ การควบคุมโรคติดต่อ งานสนับสนุนเงินอุดหนุนในการสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคเรื้อน ค่าสงเคราะห์และค่ามาปณิก

๒.๕.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข

๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย อาทิ การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๗.๑ การพัฒนาองค์ความรู้และการเฝ้าระวัง โดยการสนับสนุนการจัดทำข้อมูลเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับยาเสพติด ในและต่างประเทศวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มปัญหายาเสพติดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวังในกลุ่มเยาวชนทั้งในและนอกระบบการศึกษา ผู้ป่วย ที่ใช้บริการ และผู้ติดยาในชุมชนและกลุ่มคนที่เสี่ยงต่อการใช้ยาเสพติด สนับสนุนให้มีการจัดระบบข้อมูลระดับชุมชน สนับสนุนให้มีระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล มีกระบวนการสงเคราะห์ข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

๒.๗.๒ การวิจัยและพัฒนา สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในการส่งเสริม ป้องกัน บำบัด รักษาฟื้นฟูสภาพที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

๒.๗.๓ การบูรณาการดำเนินงาน สนับสนุนการสร้างกลไกการทำงานเพื่อการบูรณาการงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ในองค์กรและชุมชน

๒.๗.๔ การสร้างพลังทางสังคม เช่น การสร้างเจตคติและความเข้าใจที่ดีต่อผู้เสพยาเสพติด แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด/ครอบครัว/ชุมชนและสังคม แสวงหาและประสานความร่วมมือกับองค์กรในชุมชนที่มีศักยภาพในการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด พัฒนารูปแบบและเนื้อหาการใช้ความรู้และการรณรงค์ เพื่อสร้างพลังในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดทำข้อเสนอและนโยบายที่เอื้อต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาในกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๓.๑ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และการจัดระบบข้อมูลเพื่อวางแผน

๓.๒ การพัฒนาเทคโนโลยี อาทิ การบริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรชุมชน

๓.๓ การส่งเสริมการลงทุน อาทิ งานบริการข้อมูลนักลงทุน และงานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน

๓.๔ การพาณิชยกรรม อาทิ งานทะเบียนพาณิชย์

๓.๕ การพัฒนาอุตสาหกรรม อาทิ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตให้ตั้งโรงงาน

๓.๖ การท่องเที่ยว อาทิ การวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแล บำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์



๔. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อาทิ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า เป็นต้น

๔.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ อาทิ การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง และการบำบัดน้ำเสีย

๔.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ อาทิ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่สาธารณประโยชน์

๕. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการประชาคม

๕.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๕.๒ แนวทางการพัฒนารายได้

๕.๓ แนวทางการพัฒนาการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน

๕.๔ แนวทางการให้บริการประชาชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน อาทิ งานตรวจมาตราซัง ดวง วัด และการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค แก่ผู้บริโภค

๑.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น

๑.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาทิ การทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน และงานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ

๒. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑ การจัดการดูแลโบราณวัตถุ อาทิ การบำรุงรักษาโบราณสถาน

๒.๒ การจัดการดูแลพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่างๆ ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
- งานนโยบายและแผนงาน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานงบประมาณ
- งานกิจการพาณิชย์

สภาพปัญหาภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การกิจ จำนวน และปริมาณงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนมากขึ้น เนื่องจากงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ครอบคลุม ซึ่งเป็นหน่วยงานแรกที่จะต้องพิจารณา รับเรื่องและบริหารงานที่เกี่ยวข้อง ต้องประสานงานกับทุกส่วนราชการทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมนั้น ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการต้องกำหนดงานให้ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญเกี่ยวกับการเงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินทั้งรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือน งบการเงิน ณ วันสิ้นปีงบประมาณ งานธุรการในกองคลัง งานควบคุมภายใน งานทะเบียนพาณิชย์ งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน



สภาพปัญหาภายในกองคลัง คือ งานกองคลังส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการเงิน และบัญชี งานการคลัง งานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ ปัจจุบันขาดอัตรากำลังปฏิบัติงานพัสดุ ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างภายในกองคลังต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการก่อสร้าง การออกแบบและควบคุมอาคาร การสำรวจ งานไฟฟ้า งานสาธารณูปโภค งานประปา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

สภาพปัญหาภายในกองช่าง คือ งานกองช่างส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน งานสำรวจ งานก่อสร้าง ปัจจุบันขาดอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานช่าง งานช่างโยธา ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างภายในกองช่างต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัย และสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข การควบคุมโรคและการบริหารสาธารณสุข โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานบริการสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

สภาพปัญหาภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คือ ขาดอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสาธารณสุขโดยตรง ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายขาดคุณภาพ การกำหนดโครงสร้างภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม



๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

สภาพปัญหาภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ มีภารกิจหน้าที่ จำนวน และปริมาณที่เพิ่มขึ้นมากขึ้น เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดไธ มีจำนวนเด็ก ๑๘๐ คน มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษา (ครู ๓ คน , ครูผู้ช่วย ๒ คน , ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๔ คน และผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๒ คน ซึ่งยังขาดบุคลากรทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ เท่าที่ควร การกำหนดกรอบอัตรากำลังก็ต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ขัดกับข้อกฎหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็ก และเยาวชน การพัฒนาชุมชน โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา

สภาพปัญหาภายในกองสวัสดิการ คือ งานกองสวัสดิการส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับงานสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน ปัจจุบันขาดอัตรากำลังปฏิบัติงาน ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างภายในกองสวัสดิการต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานสอบทานการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ

สภาพปัญหาภายในหน่วยตรวจสอบภายใน คือ งานส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งภารกิจหน้าที่ในการตรวจสอบหลายส่วนราชการ ประกอบกับปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้นจากเดิม ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย



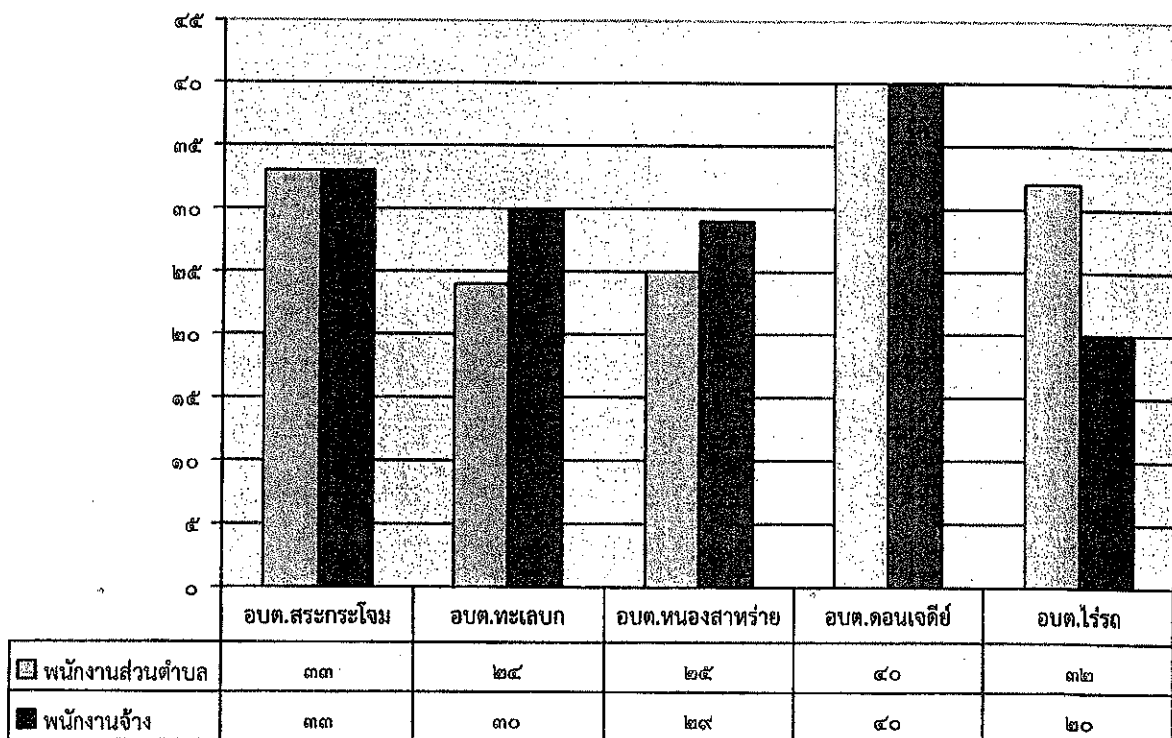
โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๖	อัตรา
๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๗	อัตรา
๓. พนักงานจ้าง	จำนวน	๓๓	อัตรา

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลสระกระโจม ดังนั้น จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและรายการภารกิจหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน (ในเขตอำเภอคอนจัตย) ดังนี้

ที่	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.สระกระโจม	๗	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๓	๓๓
๒	อบต.ทะเลบก	๕	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๓๐
๓	อบต.หนองสาหร่าย	๖	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒๙
๔	อบต.คอนจัตย	๗	๗๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๐	๔๐
๕	อบต.ไร่รถ	๗	๔๙,๓๕๐,๐๐๐	๓๒	๒๐



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

๘.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภา
งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานงบประมาณ
งานกิจการพาณิชย์

๘.๑.๒ กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

ฝ่ายพัฒนารายได้

- ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๘.๑.๓ กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสำรวจและออกแบบ
งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานควบคุมอาคาร

๘.๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุม
โรค งานบริหารงานสาธารณสุข งานส่งเสริมสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการ
คุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๘.๑.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๘.๑.๖ กองสวัสดิการสังคม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและ
พัฒนาอาชีพ งานพัฒนาชุมชน งานกิจการสตรีและคนชรา

๘.๑.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานตรวจสอบภายใน

ตารางการกำหนดโครงสร้าง

ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสหนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลอด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*รอการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ*
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร ตามอัตราว่าง ๑.๕๐๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๓	๖๖	๖๖	๖๖	+๓	-	-	

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าแห่งที่ เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๐๘๐	๖๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๐๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๐๐	๘๘๐,๐๐๐	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๐๐	๔๓๙,๙๒๐	๔๔๐,๙๒๐	๔๔๑,๖๒๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๘๐	๓๙๙,๕๒๐	๔๐๒,๙๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๑๒,๖๔๐	๔๑๕,๙๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๖๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๗๑,๖๐๐	๓๗๔,๙๒๐	๓๗๕,๙๒๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๙,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๙,๖๐๐	๓๑๑,๘๖๐	๓๑๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๑,๙๖๐	๑๙๒,๕๖๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๐๐	๑๕๑,๒๐๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๘,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๙๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๙๘,๐๐๐	๑๙๖,๓๒๐	๑๙๙,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๘,๖๐๐	๑๒๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๓,๖๐๐	๑๓๘,๑๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๓	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๕)																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๐๐	๑๗,๕๖๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๑๗,๖๐๐	๕๓๐,๘๘๐	
๑๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๑๑,๒๒๐	๔๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๗๓,๐๘๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๖๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๗๓,๔๔๐	๒๘๓,๖๘๐	๒๙๔,๒๘๐	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๖๘๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๔,๖๔๐	๓๗๖,๓๖๐	๓๘๘,๒๘๐	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๓๒๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๕๖๐	๓๓๔,๑๖๐	๓๔๖,๑๒๐	๓๕๘,๘๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๑,๙๖๐	๑๙๒,๕๖๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๘,๒๐๐	ว่างเต็ม
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๐๐	๑๕๑,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐,๗๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
๒๙	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๔,๗๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๘๐	๑๕๖,๘๐๐	๑๖๓,๓๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๔,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ.	๑	๑	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๑,๕๖๐	๓๙๓,๖๔๐	
๔๕	นักสนับสนุนการ	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๐๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสอใต้																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การโยกย้ายจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕๐	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การโยกย้ายจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การโยกย้ายจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

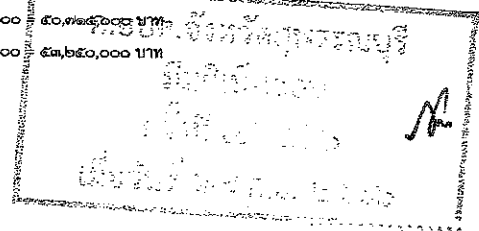
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในชวาระ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	ครู วิทยฐานะ -	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๕	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๖๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๖๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๔๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๔๔๐	๓๘๐,๑๖๐	๓๘๐,๑๖๐	๓๘๐,๑๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๘๐	๑๕๖,๒๒๐	๑๖๓,๕๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๓๘๔,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๐๐	๔,๖๐๐	๔,๖๐๐	๓๘๘,๖๔๐	๓๘๘,๖๔๐	๓๘๘,๖๔๐	
(๕)	รวม		๖๖	๔๙	๑,๒๖๐,๒๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	๓๓	-	-	๑,๐๓๗,๕๒๐	๑,๐๓๗,๕๒๐	๑,๐๓๗,๕๒๐	๑๒,๙๔๕,๗๒๐	๑๒,๙๔๕,๗๒๐	๑๒,๙๔๕,๗๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๙๔๕,๗๒๐	๑,๙๔๕,๗๒๐	๑,๙๔๕,๗๒๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๙๔๕,๗๒๐	๑๒,๙๔๕,๗๒๐	๑๒,๙๔๕,๗๒๐	
(๘)	เพิ่ม ๕% ของงบประมาณของแต่ละปี															๖๔๗,๒๖๐	๖๔๗,๒๖๐	๖๔๗,๒๖๐	
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๑๘,๖๐๐	๕๑๘,๖๐๐	๕๑๘,๖๐๐	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙

ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามอัตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

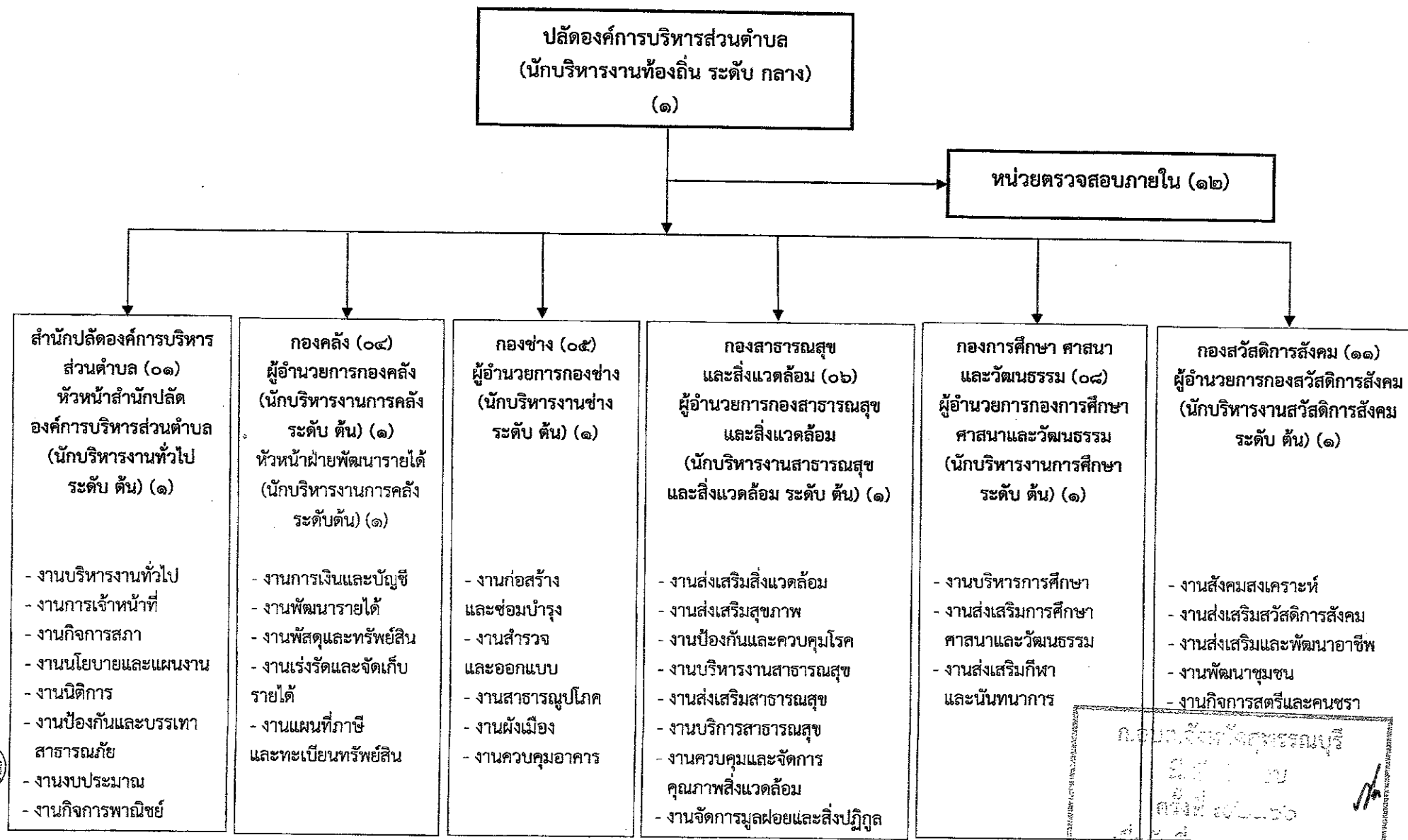
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๒,๓๐๐,๐๐๐ + ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๓๑๕,๐๐๐ บาท = (๔๘,๓๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๓๑๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๓,๖๕๐,๐๐๐ บาท = (๕๐,๓๑๕,๐๐๐ x ๕%) + ๕๐,๓๑๕,๐๐๐ = ๕๓,๖๕๐,๐๐๐ บาท

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ



ผมขอตัวลาถึง ๓ ปี องค์การอนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรม พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

အမျိုးမျိုး



REPORT OF THE

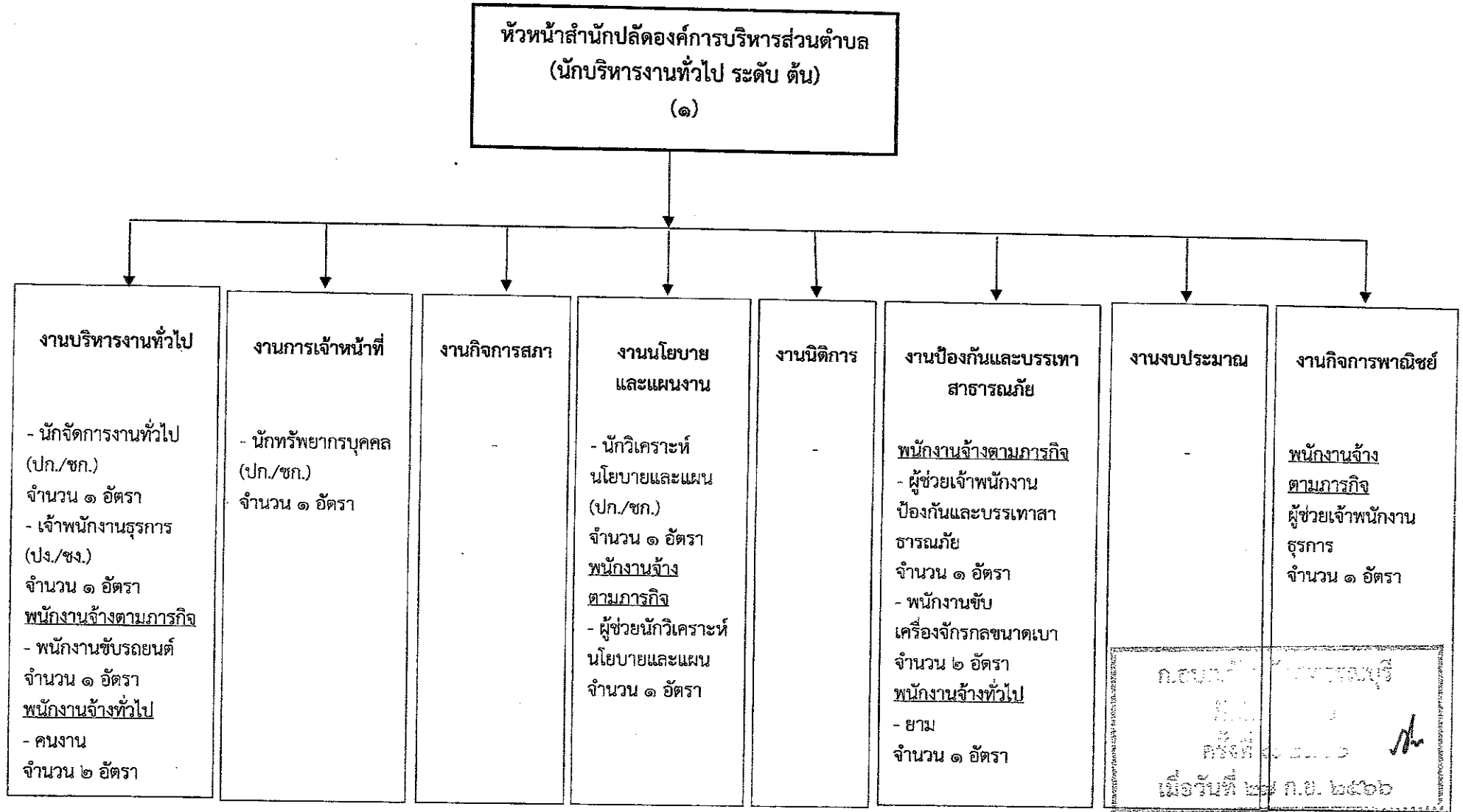
20 29

100-36550

DATE: 10/10/2020

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

แผนอัตรากำลังปี ๒๐๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตระการวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

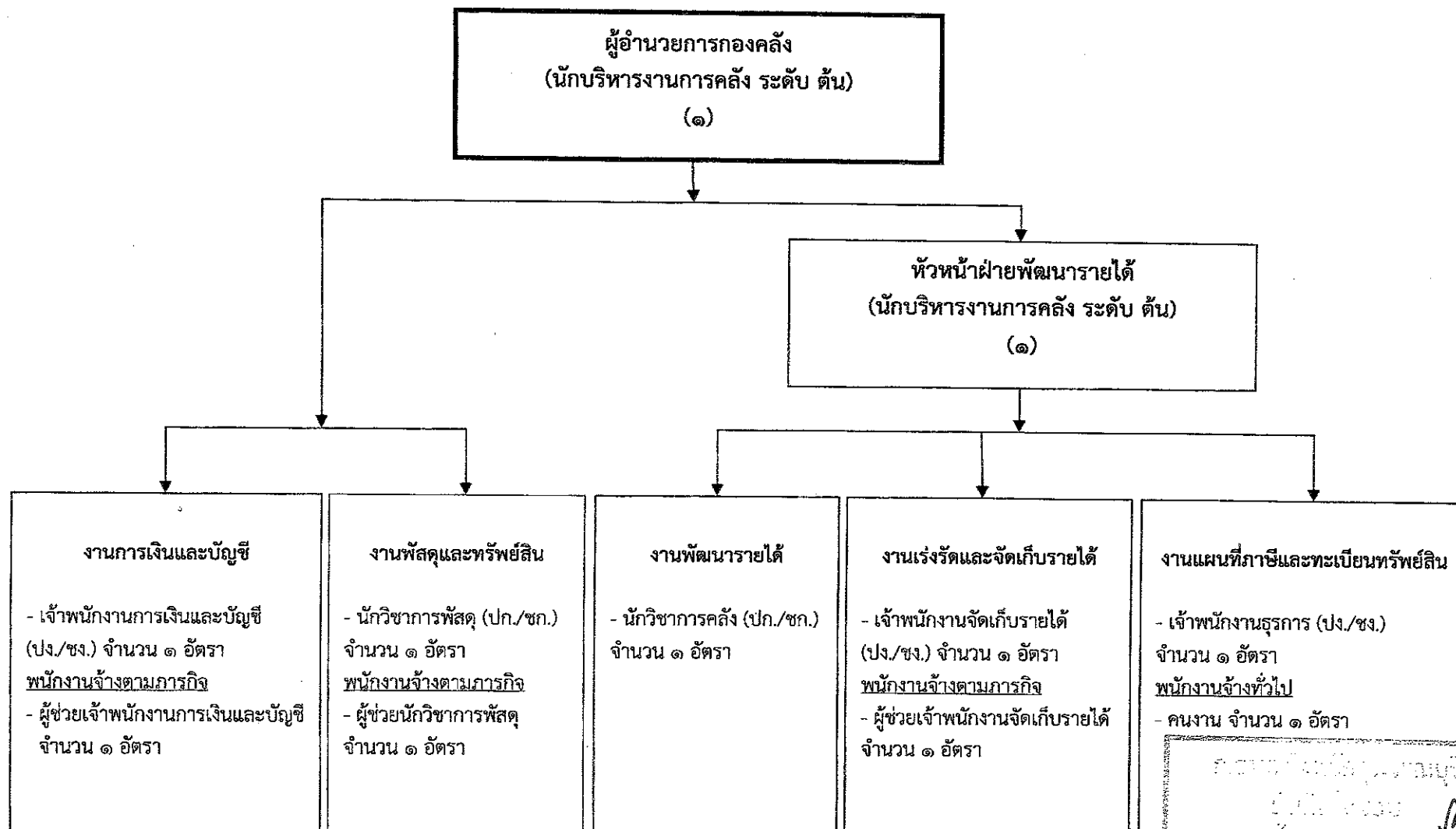


ก.อบ.ต.ตระการวิทยาคม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๐

ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปจ./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๓	๑	-	๖	๓



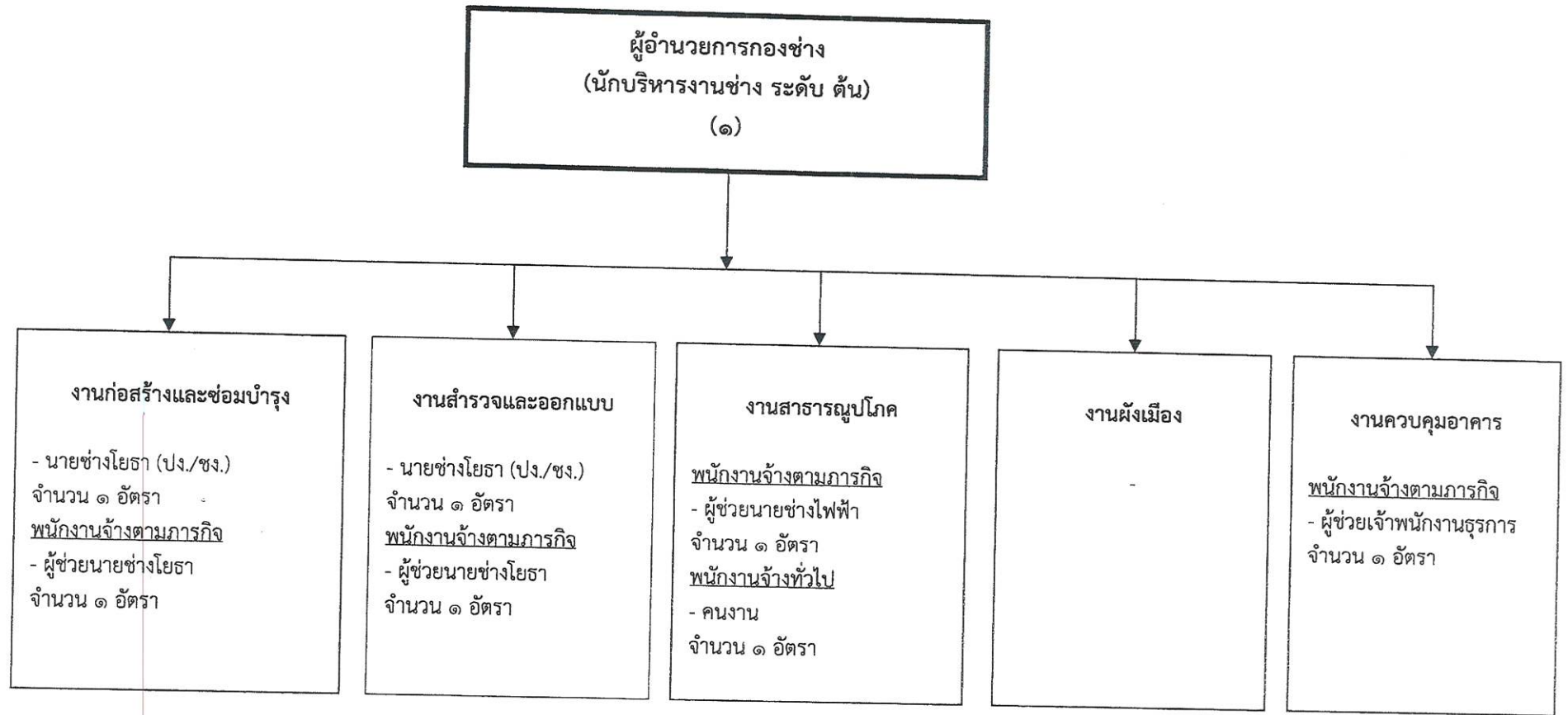
โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ้ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๒	๒	๓	-	๓	๑



โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



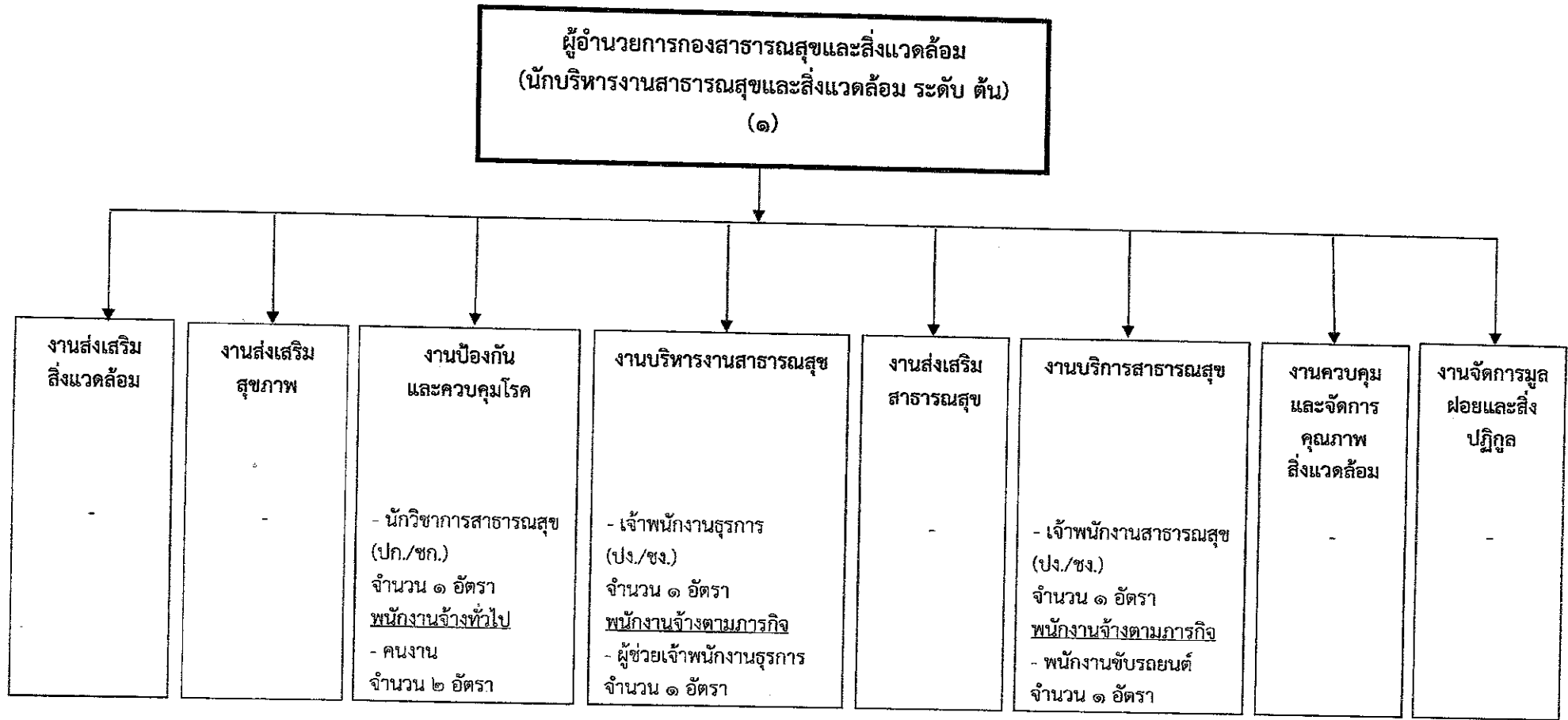
ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	๒	-	๔	๑

หมายเหตุ นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง

ก.อบต.จันทบุรี
มีมติรับ
มติที่ ๔/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	๒	-	๒	๒

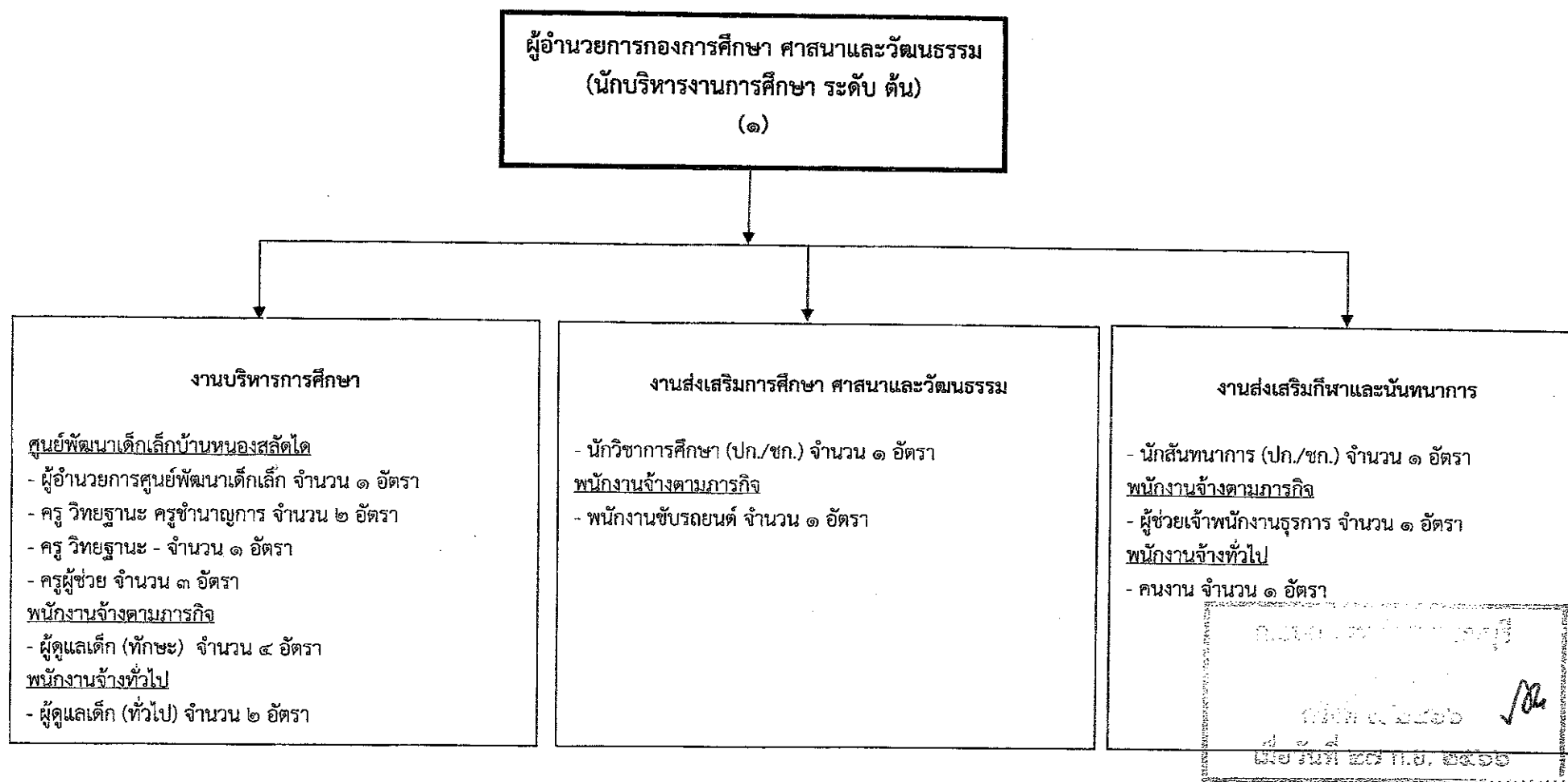
หมายเหตุ

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



แผนผังบริเวณข้างล่างนี้ ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

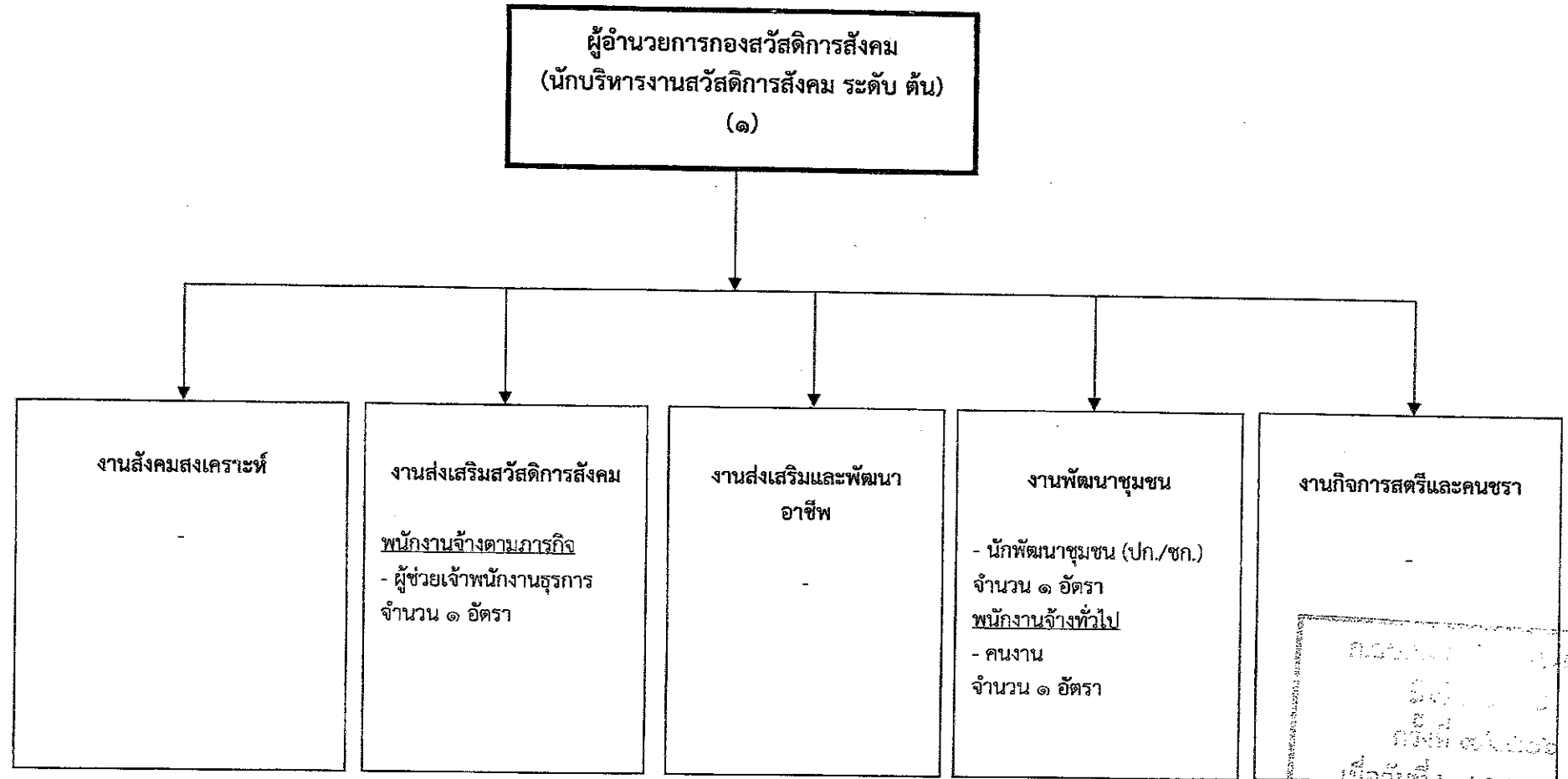


ประเภท/ ระดับ/อันดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ -	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๒	-	๑	๒	๑	๓	-	๖	๓

นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

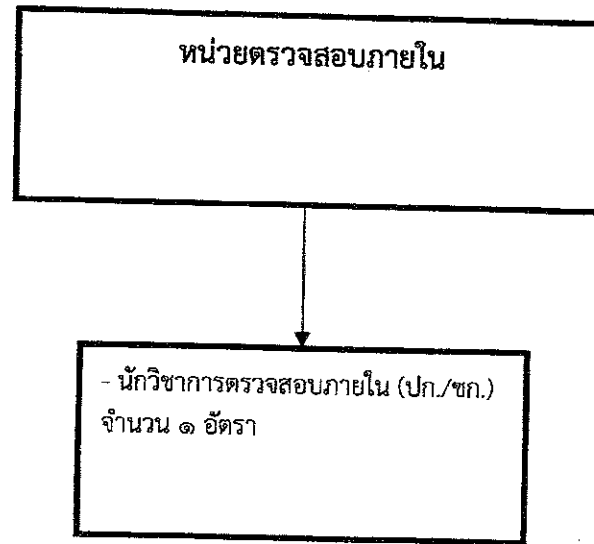


ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	๑

หมายเหตุ นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปจ./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	-	-	-

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติให้
ตั้งที่
เมื่อวันพุธที่ ๒๗ ก.ค. ๒๕๖๖

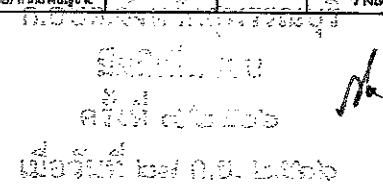
แผนกวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ร้อยตรีธีระพงษ์ มรรคานันท์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖,๔๔,๐๘๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕๗,๐๕๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล														
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวธัญญารัตน์ เรือนกะศิลป์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	นายวีระชัย แซ่ม้อย	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๐๒,๒๒๐x๑๒๒	-	-	๓๓๒,๒๒๐
๕	นางสาวเดือนพัชรา แก้ววิเศษกุล	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๓๓๐,๐๐๐x๑๒๒	-	-	๓๖๒,๐๐๐
๖	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๖๖-๓-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๒๗,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๗	นางสาวสุกัญญา คุ่มก่อ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน				ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑๔๕,๐๐๐x๑๒๒	-	-	๑๖๖,๐๐๐
๘	นางสาวสายสุนีย์ ชันทอง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๕,๐๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๐๐๐
๙	ว่าง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๑๓๕,๐๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๐๐๐
๑๐	นายเทิดศักดิ์ อยู่พงษ์อิน	ม.๓		พนักงานขับเครื่องจักรกล				พนักงานขับเครื่องจักรกล			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๑	ว่าง			ขนาดเบา				ขนาดเบา			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๒	นายอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกล				พนักงานขับเครื่องจักรกล			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๓	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		ขนาดเบา				ขนาดเบา			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๔	นางสาวกรรณิชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๕	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๖	นางสาวกรรณิชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๗	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๘	นางสาวกรรณิชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๙	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๒๐	นางสาวกรรณิชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๒๑	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๒๒	นางสาวกรรณิชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๒๓	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๒๔	นางสาวกรรณิชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๒๕	นางสาวอริช ดิสเทศ	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๕,๕๐๐x๑๒๒	-	-	๑๕๕,๕๐

[Handwritten signature]



ร.ก.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง														
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๖	นางชาติณี วะนะเสถียร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๙,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๖,๖๐๐
๑๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่าลงบัญชี ๔	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๑๘	นางสาวชนิษฐา แซ่ขาว	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๙	นางสาวศศิธร ปิ่นสุวรรณ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๒๐	นางสาวสุทิน อยู่วงษ์อิน	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ข.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ข.ง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๒๑	นางสาวณณลักษณ์ กลกิจพาณิชย์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ข.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ข.ง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๒๒	นางสาวอริชฌา พุทธา	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ข.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ข.ง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	นางสาวรติ เศรษฐวิทยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๓๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๒๔	นางสาวรัตนาน อนุศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๖	นางสาวบุญรัตน์ พุทธา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง														
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่าลงบัญชี ๕	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๖,๖๐๐
๒๘	นายอภิชาติ ทิพย์โพธิ์	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ข.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ข.ง.	๓๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๕๒๐
๒๙	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๖๖-๓-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๓๐x๑๒) ค่าลงบัญชี ๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐


 ๒๖/๐๕/๒๕๖๖
 ๒๖/๐๕/๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๐	นายธาดา หนูทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นายภูษฎา มีสินวน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	(๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๒	นายจามร คงศิริ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวจันทิมา พิพัฒน์กุลชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	นายปราโมทย์ นาคสัมพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
พนักงานส่วนตำบล														
๓๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๓๗,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๘๙,๖๐๐
											(๑๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๔	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๖		ปริญญาตรี					๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.			-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๗	นางสาวณัฐริกา ช้องบ้านไธสง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง.	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๘		ปวส.					๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	(๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๙	ว่าง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๐	นายจารึก ขมฉายยา	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			(๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป										๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
											(๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นางสาวจริยา ลิ้มเพชร	ปริญญาตรี		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายณัฐสิทธิ์ ลำเทียน	ป.๖		คนงาน				คนงาน			(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
 วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
	พนักงานส่วนตำบล													
๔๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๔	นายสุชนันต์ พงศ์ศิลป์จิตร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๓๔๐๖-๐๐๑	นักสันตทานการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๔๐๖-๐๐๑	นักสันตทานการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๓๕๕,๓๖๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๖	ว่าง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๗	นายอุเทน ชุมทอง	ปวช.		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๑๒,๕๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๘	นายวัชร ศรีบุญธรรม	ม.๖		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสอโค													
	พนักงานควบคุมการบริการส่วนตำบล													
๔๙	-	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รวมจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ
๕๐	นางลัดดาวัลย์ พรอำนยลาภ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ		-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ		-	๓๖๙,๓๖๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๓๖๐ กรมจัดสรร
๕๑	นางสำราญ อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -		-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -		-	๒๙๙,๐๘๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๐๘๐ กรมจัดสรร
๕๒	นางชนิษฐา แก้วพิศดาน	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ		-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ		-	๓๑๐,๔๔๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๐,๔๔๐ กรมจัดสรร
๕๓	นางสาวเบญจวรรณ นามิสุข	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	ครูผู้ช่วย		-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	ครูผู้ช่วย		-	๒๘๖,๑๖๐ (๒๖,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๖,๑๖๐ กรมจัดสรร
๕๔	นางสาวสมฤดี เพ็ชรดี	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๖	ครูผู้ช่วย		-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๖	ครูผู้ช่วย		-	๒๘๙,๘๐๐ (๒๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๘๐๐ กรมจัดสรร
๕๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	ครูผู้ช่วย		-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	ครูผู้ช่วย		-	๒๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๖๐๐ กรมจัดสรร ว่างเดิม

ก.อบบ.จังหวัดสุพรรณบุรี
วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๖	นางสาวกัญญณัฏฐ์ อินทรรักษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๑,๐๕๐	-	-	๑๖๑,๐๕๐
๕๗	นางสาวสมคิด พลแสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(๑๓,๔๒๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรร
											๑๓,๔๒๐	-	-	๑๑๗,๒๖๐
๕๘	นางสาวพรทิพย์ ย่นพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
											๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๙	นางสาวดวงใจ คำศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
											๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										(๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๖๐	นางยุภาศ กิมไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายพรหมพิริยะ แยมวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม														
	พนักงานส่วนตำบล										(๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐
๖๓	นางสาววิภาดา ยอดปร่าง	ปริญญาโท	๖๖-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	(๒๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๔	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										๒๔๖,๘๐๐	-	-	๒๕๐,๓๐๐
											(๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๖๔	นางสาวศิริขวัญ แก้วปานกัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๕,๙๖๐	-	-	๑๔๕,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										(๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๖๕	นายกฤษฏา เขียวสด	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน														
	พนักงานส่วนตำบล													
๖๖	นางสาวสุธารัตน์ พุทธา	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๖๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๕,๐๐๐	-	-	๑๘๕,๐๐๐
											(๑๕,๔๐๐x๑๒)	-	-	

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจึงพิจารณาตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
- เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ค.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าราชการอายุ (พ.ค.ญ.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีหน้าที่พิเศษของตำแหน่งนิติกร (พ.ค.ก.) เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีหน้าที่พิเศษของตำแหน่งนักวิชาการ (พ.ค.น.) ฯลฯ

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินค่าครองชีพชั่วคราว

ก.อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลสระบุรี

นายสมิทธิ ธรรม
ครั้งที่ ๔/๒๐๖๖

นายสมิทธิ ธรรม ก.ย. ๒๕๖๖



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙



๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนอัตรากำลังปี ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	-	-	๔๐,๐๐๐	๐	๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักพัฒนากุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๔	๕	๒๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๖	๖	๕	๓๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐		



แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๔๔	๔๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๔	๗๖	๗๔	๑๗๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐		



๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๕	๖๕	๖๕	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๔๔	๔๔	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๓๕	๒๓๕	๒๓๕	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

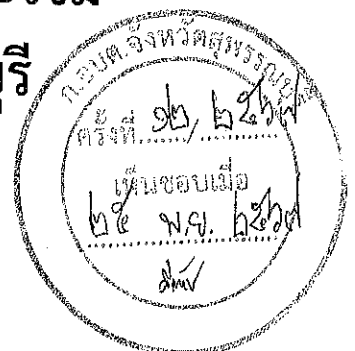
บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณภาพของงานตลอดถึงปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

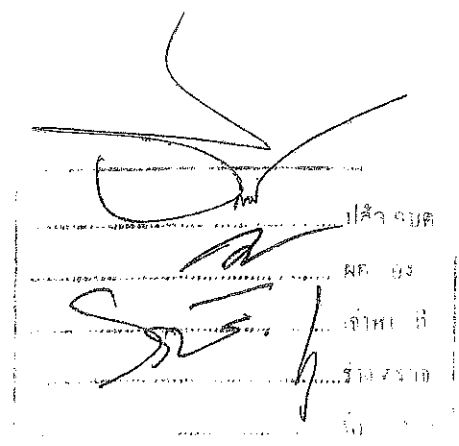
จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



ปลัด อบต
นาย อบ
อำเภอ ก
จังหวัด ก
()

๘. ตารางการกำหนดโครงสร้าง

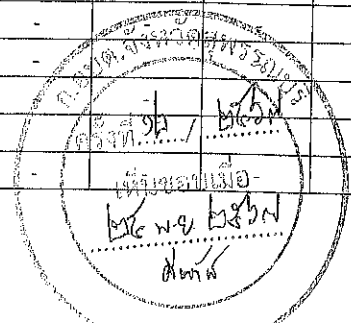
ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

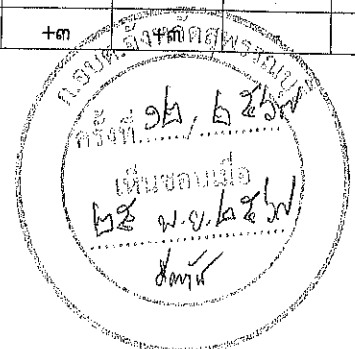


กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตัดโอนมาจาก กองสวัสดิการ สังคม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตัดโอนมาจาก กองสวัสดิการ สังคม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตัดโอนมาจาก กองสวัสดิการ สังคม
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	*รอการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ*
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๖๒	๖๔	๖๔	+๓			





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณภาพของงานตลอดถึงปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)

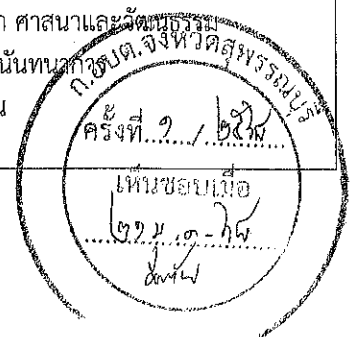
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

..... ปลัด อบต.
..... ผอ. กอง
..... เจ้าหน้าที่
..... ร่าง/ตรวจ
..... พิมพ์/ทราบ

๘. ตารางการกำหนดโครงสร้าง

ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๒	๒	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๒	๓	๓	-	+๑	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับเกลี่ย
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๒)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันนทาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลอดไธ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	*รอการจัดสรร งบประมาณจาก สำนักงานประมาณ
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง ๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๖๑	๖๘	๖๘	+๓	+๗	-	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

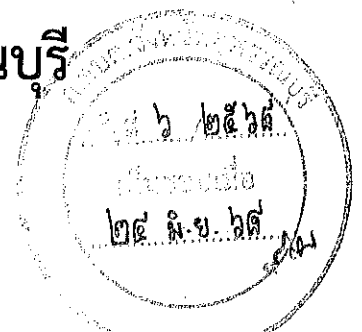
บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณภาพของงานตลอดถึงปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีกำหนดตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๘. ตารางการกำหนดโครงสร้าง

ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

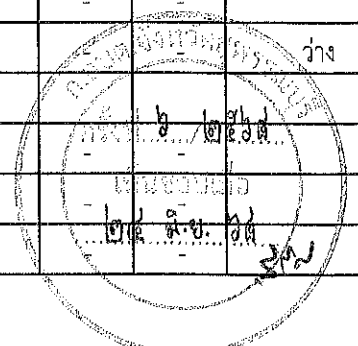
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖ ๒๕๖๕

๒๕ มิ.ย. ๖๕

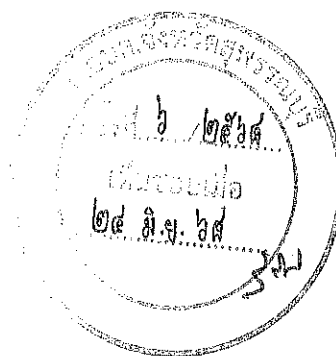
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ว่าง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑	๑	-	+๑		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๒	๒	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๒	๓	๓	-	+๑	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลอดใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	*ขอการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณ*
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง ๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๘	๖๑	๖๙	๖๙	+๓	+๘	-	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔

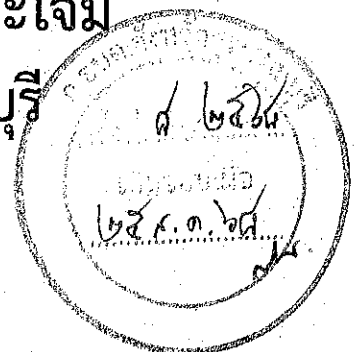
บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น จรรยาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอคอนจัตย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณภาพของงานตลอดถึงปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

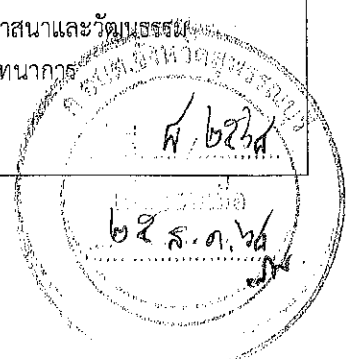
(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๘. ตารางการกำหนดโครงสร้าง

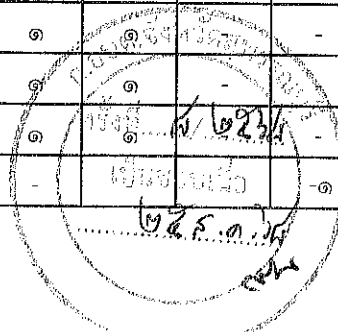
ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานนโยบายและแผนงาน -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานงบประมาณ -งานกิจการพาณิชย์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

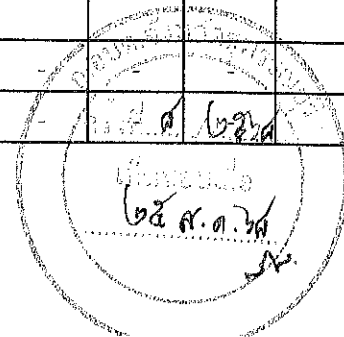


กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

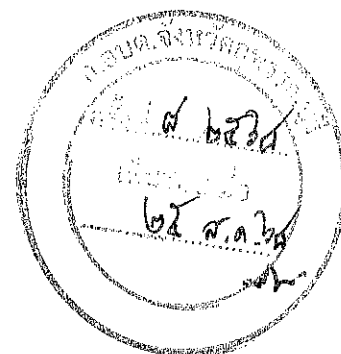
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
ลำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑	๑	-	+๑		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๒	๒	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๒	๓	๓	-	+๑	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม (ว่าง)
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานช่าง (ปก.ชก.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา (ปจ.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)					-	-	-	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลับใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	*รองการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณ*
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	กรมจัดสรร (ว่าง ๑ อัตรา)
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๙	๖๑	๖๙	๖๙	+๓	-๑ +๙	-	



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของพนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานผู้บริหาร) เป้าหมาย : ๕ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล ที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงาน ส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒๕,๐๐๐	←			→	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : ๔๙ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่ผ่านฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐			←→		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) โครงการฝึกอบรมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป้าหมาย : ๓ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่ผ่านฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒,๐๐๐		←→			๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล เป้าหมาย : ๒๑ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่ผ่านฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐		←→			๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี เป้าหมาย : ๖ คน ตัวชี้วัด : -	๑๒,๐๐๐	←→				๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : ๔ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่าน ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒,๐๐๐					๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป้าหมาย : ๔๙ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่าน ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : ๑๒ คน ตัวชี้วัด : -	๒๐,๐๐๐					๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใจในองค์กร

วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร สมาชิก และพนักงานจ้าง

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรม เป้าหมาย : ๖๒ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ผ่าน ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐,๐๐๐			←→		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : ๖๒ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ผ่าน ฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐			←→		๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๓) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : ๔๙ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ผ่าน ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐,๐๐๐		←→			๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๔) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : ๖๒ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ผ่าน ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐			←→		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น



54

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษ

อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๒
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๐
๔.๓ ค่านิยม	๒๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๗
๕.๓ บทสรุป	๒๘



สารบัญ

เรื่อง

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดและกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น



๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่



๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการ บริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))



(๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๔ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ



๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน



(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์การใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

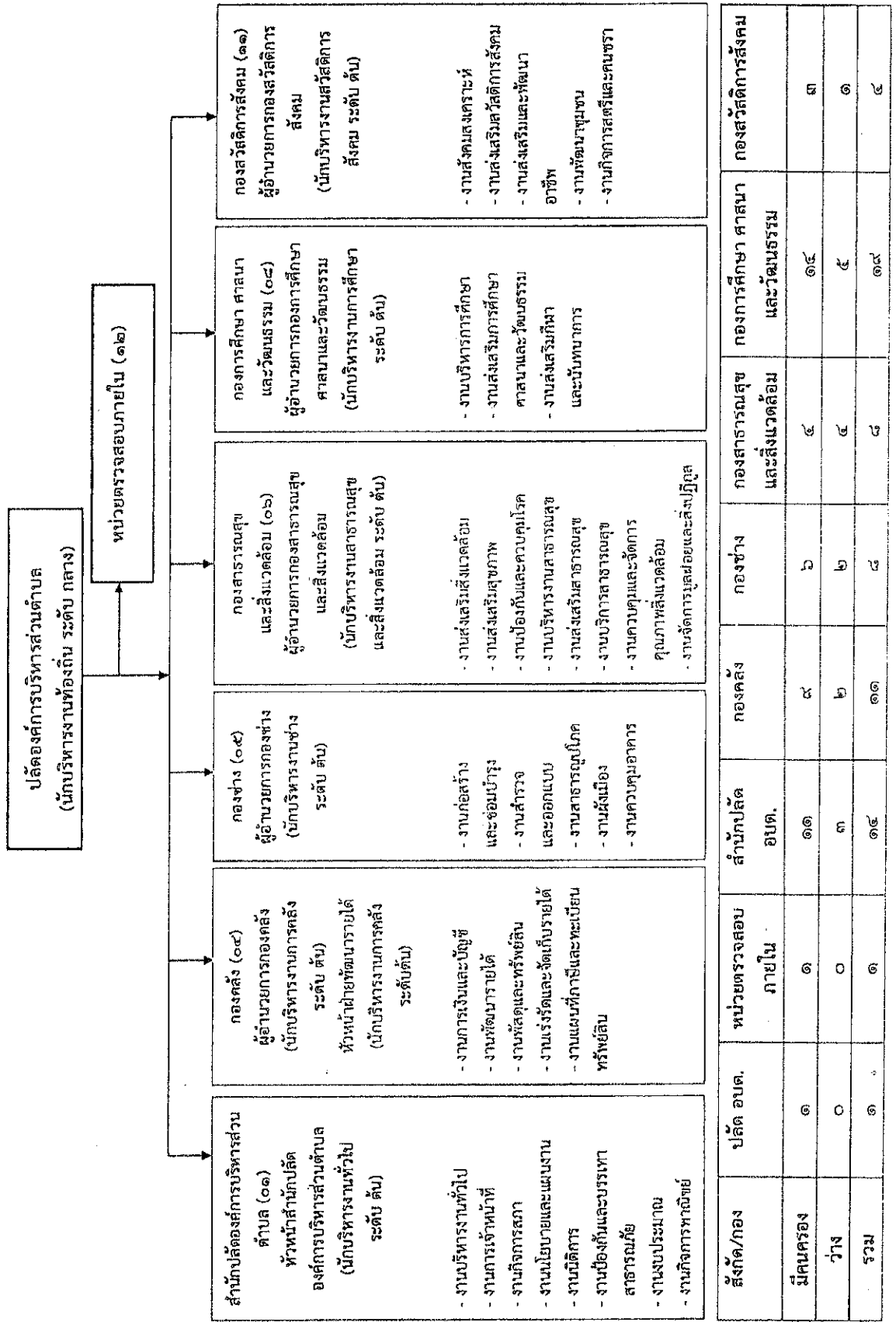
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์การใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระย ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสั๊ดใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๓	๖๖	๖๖	๖๖	+๓	-	-	



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๔	๑๒	-	๑๖
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	๑	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๗	๑	๓	๑๗	-	-	๒๘
รวม	๗	๑	๓	๒๕	๑๓	๐	๔๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๔๙	๒.๐๔	๖.๑๒	๕๑.๐๒	๒๖.๕๓	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักวิชาการคลัง ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักสันหนนาการ ๙) นักพัฒนาชุมชน ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๑) ครู (สายงานการสอน) ๑๒) ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน)	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๖.๕๐
วิชาการ	-	-	๒	๓	๓	-	-	-	๘	๓๗.๓๘
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๒	๑	-	-	๕	๔๐.๔๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๒	-	-	๑	๑	๑	๕	๔๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๓	๗	๖	๕	๔	๒	๑	-	๒๘	๓๓.๘๖
รวม	๓	๗	๑๑	๙	๑๐	๔	๓	๒	๔๙	๓๖.๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๖.๑๒	๑๔.๒๙	๒๒.๔๕	๑๘.๓๗	๒๐.๔๑	๘.๑๖	๖.๑๒	๔.๐๘	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ครู (สายงานการสอน)	๑	-	-	๑
รวม		๑	๐	๐	๑



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ๖๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทาง ปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลสระกระโจม

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด



สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้



๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้



(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ว่าที่ร้อยตรีธีระพงษ์ มรคานันท์	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)									
๒	นางสาวธัญญารัตน์ เรียนกะสีลป	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับ ต้น	-	-	-	
๓	นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นายวีระชัย แซ่ม้อย	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นางสาวเดือนพัตรา แก้ววิเศษกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
	กองคลัง (๑๔)									
๖	นางสาวคณิศา วจนะเสถียร	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับ ต้น	-	-	-	
๗	นางสาวชนิษฐา แซ่ขาว	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๘	นางสาวศศิธร ปิ่นสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	นางสาวสุทนต์ อยู่วงษ์อิน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๐	นางสาวธนาลักษณ์ กลกิจพาณิชย์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๑	นางสาวอรรดา พุทธา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองช่าง (๑๕)									
๑๒	นายอภิชาติ หัพโพธิ์	นายช่างโยธา	ชง.	ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๑๓	นางสาวณัฐริมา ช้องบ้านโขง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)									
๑๔	นายสุวัฒน์ พงศ์ศิลป์จิตร	นักวิชาการศึกษา	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสอใต้									
๑๕	นางลัดดาวัลย์ พรอานวยลาภ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑	



ขอสงวนสิทธิ์ในการนำข้อมูลไปใช้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนพัฒนาบุคลากร ปี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	นางสำราญ อ่อนคำ	ครู วิทยฐานะ -	-	ครุศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๗	นางชนิษฐา แก้วพิศดาบ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๘	นางสาวเบญจวรรณ มามีสุข	ครูผู้ช่วย	-	ครุศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๙	นางสาวสมฤดี เพ็ชรดี	ครูผู้ช่วย	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)										
๒๐	นางสาววันวิสา ยอดปราง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๒)										
๒๑	นางสาวสุดารัตน์ พุทธา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี - เดือน	-	-	-	+๑	
รวม							๑๐	๔	๕	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์สุขภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๑) พัฒนาศูนย์สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง



- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	-	-	๔๐,๐๐๐	๐	๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๔	๕	๒๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๑๖	๖	๕	๓๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๔๔	๔๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคนวัตกรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๔	๗๖	๗๔	๑๗๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๕	๖๕	๖๕	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๔๔	๔๔	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๓๔	๒๓๔	๒๓๔	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑๗๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๘๖๖,๐๐๐	๖๑๔,๐๐๐	๖๕๑,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ทราบ

ให้นายกองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑



๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกีดตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา