



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖ - ๑๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗ - ๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔ - ๒๖
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗ - ๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐ - ๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔ - ๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗ - ๔๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔ - ๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘ - ๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่ ๑๙๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลงนามประกาศ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความ เห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (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. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ 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 บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระ กระโจม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ 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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม | 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. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมามากไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ลักษณะที่ตั้ง (ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล)

ตำบลสระกระโจมเป็นตำบลหนึ่งในห้าตำบลของอำเภอดอนเจดีย์ ประกอบด้วย ๙ หมู่บ้าน เป็นพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลบางส่วน ๒ หมู่บ้าน คือหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอดอนเจดีย์ ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ 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 ลักษณะพื้นที่เป็นดินกรวดและดินทราย ไม่อุ้มน้ำ และพื้นที่ทั้งหมดอยู่นอกเขตชลประทาน เป็นพื้นที่แห้งแล้ง ทำนาได้ฤดูกาลเดียว และต้องอาศัยน้ำจากธรรมชาติ

อาณาเขตติดต่อ

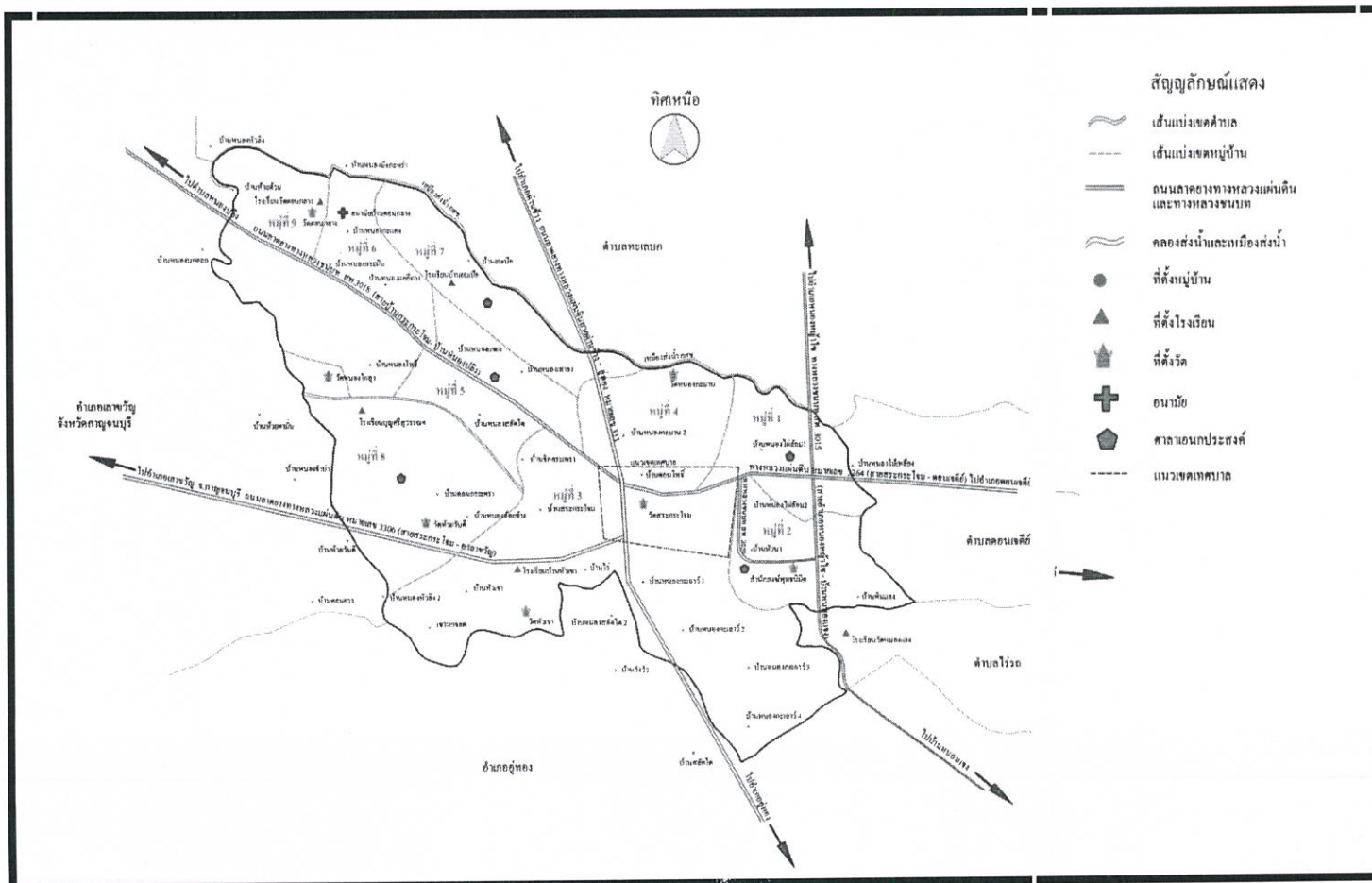
ทิศเหนือติดต่อกับตำบลทะเลบก อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลไร่จรด อำเภอดอนเจดีย์ และตำบลบ้านช้าง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ 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 ระยะทาง	๔,๗๐๐	เมตร	
* ห้วยวันดี ระยะทาง	๒,๘๐๐	เมตร	

จำนวนหมู่บ้าน (เขตการปกครอง)

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

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล (ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน)	หมายเหตุ
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	นายสุชาติ จำปานิล	
๒	บ้านห้วยนา – หินแลง	นายมนัส จันทวงษ์	
๓	บ้านห้วยเขา	นายสัมพันธ์ กรณ์ย์ไพบูลย์	
๔	บ้านหนองกะมาน	นายไพฑูรย์ อ่ำมั่งใจ	
๕	บ้านหนองสลัดไต่	นายชูชาติ ชุ่มเพ็งพันธ์	
๖	บ้านดอนกลาง	นายอัญชัน เอี่ยมเมือง	
๗	บ้านหนองเสาธง	นายเฉลิม หาญพุทธ	
๘	บ้านดอนกระเพรา	นายมงคล พุทธา	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	นายสุชิน เอี่ยมเมือง	

- ท้องถิ่นอื่นในตำบล เทศบาลตำบลจำนวน ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

- องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีผู้บริหารและสมาชิกสภาฯ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทร
๑	นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล	นายก อบต.	๐๘๕-๒๖๕๕๕๒๒
๒	นายวิชาญ เอี่ยมสกุล	รองนายก อบต.	๐๘๑-๘๘๐๖๙๒๕
๓	นายสะอาด สมใจเพ็ง	รองนายก อบต.	๐๘๕-๒๙๓๑๘๕๒
๔	นางสาวสำฤทธิ์ ชัยชวน	เลขานุการนายก อบต.	๐๘๔-๔๑๔๑๒๙๒
๕	นางนุชดา โกลากุล	ประธานสภาฯ ม.๙	๐๘๙-๕๕๐๙๘๒๘
๖	นายสมชาย มังคุด	รองประธานสภาฯ ม.๘	๐๘๙-๒๖๐๕๑๙๑
๗	นายเงิน ชาวลุ่มบัว	สมาชิกสภาฯ ม. ๑	๐๘๖-๑๖๖๙๔๙๘
๘	นายเฉลียว ด่วงปลี	สมาชิกสภาฯ ม. ๒	๐๘๖-๑๖๖๐๗๖๔
๙	นายซอน คงศิริ	สมาชิกสภาฯ ม. ๒	๐๙๒-๙๓๙๕๐๒๒
๑๐	นายสมชาย เพ็ชรดี	สมาชิกสภาฯ ม. ๓	๐๘๔-๙๐๕๙๐๘๐
๑๑	นายประยุทธ์ น้อยแก้ว	สมาชิกสภาฯ ม. ๓	๐๘๙-๐๘๕๐๗๒๙
๑๒	นายช่อนกลิ่น เกดโพธิ์ชา	สมาชิกสภาฯ ม. ๔	๐๘๖-๑๗๑๘๘๐๔
๑๓	นายธงชัย เอี่ยมโหม	สมาชิกสภาฯ ม. ๔	๐๘๖-๑๗๗๐๙๒๓
๑๔	นายโควิน หอมสุวรรณ	สมาชิกสภาฯ ม. ๕	๐๘๖-๑๗๓๙๐๗๗
๑๕	นายอนุวัฒน์ บุญมีรงค์	สมาชิกสภาฯ ม. ๕	๐๘๖-๑๗๑๕๐๓๒
๑๖	นายสม จระเข้	สมาชิกสภาฯ ม. ๖	๐๘๗-๐๓๕๕๙๙๐
๑๗	นายสมนึก พลฤทธิ์	สมาชิกสภาฯ ม. ๗	๐๘๖-๑๗๖๐๔๔๓
๑๘	นายบุญเลิศ สุขเกษม	สมาชิกสภาฯ ม. ๘	๐๘๕-๓๘๓๐๕๒๖
๑๙	นายบัณฑิต แสนชา	สมาชิกสภาฯ ม. ๙	๐๘๐-๖๕๙๘๙๐๙

ประชากร (ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร)

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวนประชากรรวม ๖,๔๙๘ คน แยกเป็นชาย ๓,๒๖๓ คน หญิง ๓,๒๓๕ คน และมีหลังคาเรือน จำนวน ๒,๑๗๔ หลังคาเรือน แสดงตามตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรต่อไปนี้

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

หมู่บ้าน	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน หลังคา เรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่น ของประชากร (คน/ตร.กม.)
			ชาย	หญิง	รวม	
๑. บ้านหนองไผ่ล้อม	๘.๐๐	๓๒๑	๔๗๘	๔๓๖	๙๑๔	๑๑๕
๒. บ้านหัวนา – หินแลง	๗.๐๐	๒๐๕	๒๘๖	๒๙๗	๕๘๓	๘๔
๓. บ้านหัวเขา	๖.๐๐	๓๔๘	๔๘๐	๕๐๔	๙๘๔	๑๖๔
๔. บ้านหนองกะมาน	๕.๐๐	๑๒๖	๑๕๑	๑๓๐	๒๘๑	๕๗
๕. บ้านหนองสลัดไธ	๑๑.๐๐	๒๙๗	๔๖๕	๔๒๘	๘๙๓	๘๒
๖. บ้านดอนกลาง	๑๐.๐๐	๒๖๐	๔๑๘	๓๑๘	๗๓๖	๗๐
๗. บ้านหนองเสาธง	๙.๐๐	๒๐๒	๓๒๓	๓๔๒	๖๖๕	๗๔
๘. บ้านดอนกระเพรา	๑๒.๑๑	๒๔๗	๓๗๘	๔๓๓	๘๑๑	๖๗
๙. บ้านดอนกลางพัฒนา	๘.๐๐	๑๖๘	๒๘๔	๒๘๔	๕๖๘	๗๑
รวม	๗๖.๑๑	๒,๑๗๔	๓,๒๖๓	๓,๒๓๕	๖,๔๙๘	๘๗

ที่มา – สำนักบริหารทะเบียน ที่ว่าการอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

สภาพทางสังคม

การศึกษา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จะเรียนจบการศึกษาภาคบังคับ และมีบางส่วนที่เรียนต่อในระดับที่สูงกว่า บางส่วนไม่จบการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ (ป.๖) จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาการเกษตรและปศุสัตว์เป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการเรียนรู้ 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 สำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดสุพรรณบุรี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- หน่วยการแพทย์ฉุกเฉิน ประจำ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน

อาชญากรรม

อาชญากรรม ที่พบ การลักทรัพย์ และชิงทรัพย์ การทะเลาะวิวาท

ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดยังคงเป็นปัญหาสำคัญของชุมชน ที่มีการแพร่ระบาด และอาชญากรรมมักจะ
เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับปัญหาเสพติด แม้ผู้เสพยาจะได้รับการส่งตัวเข้ารับการรักษาบำบัด แต่เมื่อกลับมาแล้วยังคงเสพยา
และเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอยู่โดยเฉพาะ ยาบ้า

การสังคมสงเคราะห์

๑) ผู้สูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๘๗๖ คน ปี ๒๕๖๓
จำนวน ๘๗๗ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๑๔๐	๑๔๐	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๙๗	๑๑๒	
๓	บ้านหัวเขา	๑๐๙	๑๒๗	
๔	บ้านหนองกะมาน	๓๒	๓๙	
๕	บ้านหนองสลัดไธ	๑๒๗	๑๔๙	
๖	บ้านดอนกลาง	๑๐๗	๑๒๐	
๗	บ้านหนองเสาธง	๘๗	๙๕	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๑๐๘	๑๒๓	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๖๙	๗๒	
รวม		๘๗๖	๘๗๗	

๒) ผู้พิการ จำนวนผู้พิการ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๔๔ คน ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๔ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๑๙	๒๐	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๑๘	๒๐	
๓	บ้านหัวเขา	๒๙	๓๒	
๔	บ้านหนองกะมาน	๘	๗	
๕	บ้านหนองสลัดไค	๑๖	๑๙	
๖	บ้านดอนกลาง	๑๗	๑๙	
๗	บ้านหนองเสาธง	๘	๘	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๑๙	๒๐	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๑๐	๙	
รวม		๑๔๔	๑๕๔	

๓) ผู้ป่วยติดเชื้อ จำนวนผู้ป่วยติดเชื้อ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐ คน ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้ป่วยติดเชื้อ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๒	๒	
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	๐	
รวม		๑๐	๑๐	

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง ทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบลมีความสะดวก รวดเร็ว เนื่องจากมีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๓ (อำเภออุ้มผาง - อำเภอด่านช้าง)
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๐๖ (บ้านสระกระโจม - อำเภอเสนาะ)
- 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 ๔๔ 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 อัครวิมลพลังพืชหมุนเวียน 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 มีวิถีการดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายและมีความมั่งคั่ง อุดมสมบูรณ์ ขนหมั่นเพียร 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 - ๑๘ เมษายนของทุกปี โดยจะมีการสรงน้ำพระ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ขอพร และกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุเป็นประจำทุกปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	บ้านเลขที่	ลักษณะเด่น
๑	นางบังอร แน่สุภาภาพ	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 (เขานกจอก)

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 โดยให้มีประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจหลักที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินและการคลังโดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงิน

พันธกิจหลักที่ ๓ การสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

พันธกิจหลักที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้เข้มแข็งปลอดภัยและสามารถพึ่งพาตนเองได้

พันธกิจหลักที่ ๕ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข การกีฬา การพัฒนาทางผลผลิตและอาชีพ ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณูปโภค และแหล่งท่องเที่ยว

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา 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 ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบการ
- ๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๓ ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ขาดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๕ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการพัฒนากิจการเกษตร
- ๒.๖ การจัดการเรื่องการตลาดยังไม่ดีพอ

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 ประชาชนและเยาวชนขาดแหล่งที่จะให้ความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิตเพื่อนำมา

แก้ปัญหาและหันไปพึ่งยาเสพติด

๖. ปัญหา ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ล่าคล่องตื้นเขิน 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 ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน
- 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 ต้องการให้มีการดูแลและช่วยกันรักษาแหล่งน้ำตลอดจนการดูแลรักษาทั้งภาครัฐ

และเอกชน

๖.๔ ต้องการให้มีการควบคุมดูแลการจัดการระบบฟาร์มต่าง ให้มีมาตรฐาน

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและราษฎร

๗.๒ ต้องการให้มีการพัฒนารายได้จากส่วนต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้น

๗.๓ ต้องการให้มีการรวมกลุ่มภาคประชาชนเพื่อการแสดงความคิดเห็นหรือเพื่อการประชาสัมพันธ์มากขึ้น

๗.๔ ต้องการอาคารสถานที่เพื่อให้ในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๘.๑ ต้องการให้ปัญหาเสียดินในพื้นที่ลดลง

๘.๒ ต้องการให้ปัญหาโรคเอดส์ลดลง

๘.๓ ต้องการให้คนชรา ผู้พิการ สตรี และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลและช่วยเหลือให้มากขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม นั้น เป็นการพัฒนาโดยสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน เน้นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเยาวชนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณเพื่อมุ่งหวังให้เป็นกำลังของประเทศชาติที่ดีมีคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นรายได้ โดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภาพภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก 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 (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การกิจที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจได้ ดังนี้

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 และจำนวนบ่อบาดาลที่มีอยู่มีจำนวนจำกัดและเครื่องสูบน้ำแบบขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์บ่อยครั้งเนื่องจากการใช้งานมาเป็นเวลานาน
	๔) ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำ สระ ห้วย เหมือง ฯลฯ เป็นจำนวนมากทำให้วัชพืชกีดขวางทางน้ำ
	๕) ไฟฟ้าส่องสว่างบางจุดของหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกจุด

โอกาส (Opportunities : O) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : t) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑) ปรับปรุงหรือก่อสร้างถนนลูกรังให้เป็นถนนยกระดับ ถนนคอนกรีต ถนนลาดยางแบบแอสฟัลต์ติกคอนกรีต และลงลูกรังซ่อมแซมถนนทุกสายที่ยังเป็นถนนลูกรัง	๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒) ขุดลอกคลองดิน พร้อมก่อสร้าง/ซ่อมแซมประตูน้ำเป็นช่วงๆ	๒) งบประมาณในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓) ขุดเจาะบ่อบาดาลให้ทุกหมู่บ้านเพิ่มขึ้นและให้มีระดับความลึกเฉลี่ยอย่างน้อย ๑๒๐ เมตร และจัดให้มีปั๊มสูบน้ำสำหรับกิจการประปาแต่ละหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมบ่อบาดาลให้ใช้งานได้อยู่เสมอ 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 ขาดบรรจุภัณฑ์หีบห่อยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดตลาดรองรับและการประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunities : O) ด้านเศรษฐกิจ	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านเศรษฐกิจ
๑) การดำเนินการของกลุ่มอาชีพควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่อยู่ในชุมชนและ อนาคต.อุดหนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพ	๑) นโยบายรัฐเป็นตัวกำหนดเศรษฐกิจของชุมชน
๒) จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรและวิธีการที่ถูกต้องทางการผลิตส่งเสริมให้ทำเกษตรผสมผสานตามปรัชญา “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”	๒) สภาพแวดล้อมที่แปรปรวน ภัยธรรมชาติ การระบาดของโรค และแมลงศัตรูพืช
๓) จัดหาแหล่งผลิตอุปกรณ์การผลิตหีบห่อ 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) จัดหากายอุปกรณ์ให้ผู้พิการทุกคนสำหรับผู้พิการที่ไม่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมาย ขอให้ อบต. ใช้งบประมาณของ อบต.ในการช่วยเหลือ	๑) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม
๒) จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน และจัดตั้งกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนที่ว่างงาน	๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวย ทำให้งานไม่คล่อง
๓) จัดตั้งกลุ่มเด็ก/เยาวชนให้มีกิจกรรมร่วมกันในหมู่บ้าน เพื่อให้เด็กและเยาวชนไม่มีเวลาในการมั่วสุมยาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโทษของยาเสพติด	๓) สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สถาบันครอบครัวมีช่องว่าง ครอบครัวขยาย

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) สถานการณ์ของการเมืองที่ไม่มีความมั่นคงขาดเสถียรภาพ
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) นโยบายของรัฐในการส่งเสริมความรู้กับประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
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

<u>โอกาส (Opportunities : O)</u> <u>ด้านสาธารณสุข</u>	<u>ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t)</u> <u>ด้านสาธารณสุข</u>
๑) จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของลูกน้ำยุงลาย จัดซื้อน้ำยาเคมีพร้อมทรายอะเบท และเครื่องพ่นหมอกควันเพิ่มขึ้น	๑) การแพร่ระบาดของเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่
๒) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆ การป้องกันและวิธีการบำบัดรักษา	๒) ธรรมชาติที่แปรปรวนทำให้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคเร็วขึ้น การดูแลรักษาสุขภาพทำให้ยาก
๓) อบต.ประสานงานกับรพ.สต.และจัดสรรงบประมาณในการดูแลเรื่องการฉีดวัคซีนสุนัขจรจัด ตามบ้านเรือนของประชาชน	๓) นโยบายของรัฐที่เป็นการรักษามากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ
๔) จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรปลอดสารพิษ ผลิตรายากำจัดแมลงที่เป็นธรรมชาติไม่อันตราย และแนะนำการป้องกันตนเองจากสารพิษ สารเคมีหากจำเป็นต้องใช้	

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

<u>โอกาส (Opportunities : O)</u> <u>ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>	<u>ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t)</u> <u>ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>
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 การก่อสร้างและบำรุงรักษากำแพงและสะพานการดูแล 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 บำรุงรักษาสถานกีฬา

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 ค่าสงเคราะห์และค่ามาปณิกิจ

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 แสวงหาและประสานความร่วมมือองค์กรในชุมชนที่มีศักยภาพในการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด 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 การควบคุมไฟฟ้า 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 งานตรวจมาตราชั่ง ตวง 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 การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่างๆ ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล
- งานกิจการสภา อบต.
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหาภายในสำนักปลัด คือ การกิจ จำนวน และปริมาณงานในสำนักปลัด มีจำนวนมากขึ้น เนื่องจากงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ครอบคลุม ซึ่งเป็นหน่วยงานแรกที่จะต้องพิจารณา รับเรื่องและบริหารงานที่เกี่ยวข้อง ต้องประสานงานกับทุกส่วนราชการทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมนั้น ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการต้องกำหนดงานให้ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญเกี่ยวกับการเงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินทั้งรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน งบการเงิน งบวันสิ้นปีงบประมาณ งานธุรการในกองคลัง งานควบคุมภายใน งานทะเบียนพาณิชย์ งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ ดังนี้

- งานการเงิน
- งานการบัญชี

ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ

สภาพปัญหาภายในกองคลัง คือ งานกองคลังส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการคลัง งานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ ปัจจุบันขาดอัตรากำลังปฏิบัติงานพัสดุ ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างภายในกองคลังต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการก่อสร้าง การออกแบบและควบคุมอาคาร การสำรวจ งานไฟฟ้า งานสาธารณูปโภค งานประปา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนราชการภายใน แบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

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

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัย และสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข การควบคุมโรคและการบริหารสาธารณสุข โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานควบคุมโรค
- งานบริหารงานสาธารณสุข

สภาพปัญหาภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คือ ขาดอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสาธารณสุขโดยตรง ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายขาดคุณภาพ การกำหนดโครงสร้างภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สภาพปัญหาภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ มีภารกิจหน้าที่ จำนวน และปริมาณที่เพิ่มขึ้นมากขึ้น เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได มีจำนวนเด็ก ๒๐๘ คน มีจำนวนผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๙ คน ซึ่งยังขาดบุคลากรทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ เท่าที่ควร การกำหนดกรอบอัตรากำลังก็ต้องมีการควบคุมการค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ขัดกับข้อกฎหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็ก และเยาวชน การพัฒนาชุมชน โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๒	อัตรา
๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๓	อัตรา
๓. พนักงานจ้าง	จำนวน	๒๙	อัตรา

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

ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและรายการกิจการหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ที่	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.สระกระโจม อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี	๖	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒๙	
๒	อบต.ทะเลบก อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี	๕	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๗	
๓	อบต.หนองสาหร่าย อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี	๖	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	๒๕	
๔	อบต.ดอนเจดีย์ อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี	๖	๖๕,๕๐๐,๐๐๐	๓๖	๓๕	
๕	อบต.ไร่จรูญ อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี	๗	๔๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๙	๑๘	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

๘.๑.๑ สำนักปลัด กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานกิจการสภา อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘.๑.๒ กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย งานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ

๘.๑.๓ กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ประกอบด้วย งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค งานผังเมือง

๘.๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ประกอบด้วย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมโรค งานบริหารงานสาธารณสุข

๘.๑.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘.๑.๖ กองสวัสดิการสังคม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ประกอบด้วย งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริม อาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



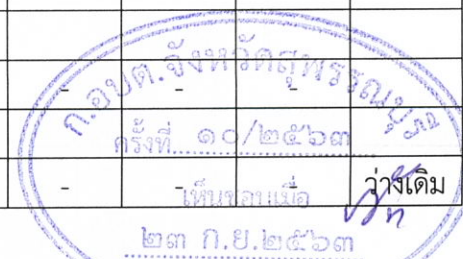
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานบริหารงานบุคคล -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี ๒.๑ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. สำนักปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานบริหารงานบุคคล -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี ๒.๑ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานบริหารงานสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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 ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	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	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑/คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔				



ส.การะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔,๗๖๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๘๔๐	๒๑,๑๒๐	
๒	สํานักปลัด (๑๑)													
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๔	นักจัดกรรงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๖๘๐	๑๓,๐๘๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	
๑๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๑๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๑๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๑๘	กองคลัง (๑๔)													
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๖๘๐	ว่างเต็ม
๒๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	
๒๑	(นักบริหารงานการคลัง)													
๒๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๒๘,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๘,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	กองช่าง (๑๕)																					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม		
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๔๐	ว่างเต็ม		
๒๘	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	ว่างเต็ม		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	ว่างเต็ม		
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม		
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-																				
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																						
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	ว่างเต็ม		
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																						
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม		
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	ว่างเต็ม		
๔๐	นักสหนาการ	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	ว่างเต็ม		
๔๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
๔๒	ครู วิทยฐานะ -	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
๔๓	ครู วิทยฐานะ -	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม		

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่อุปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าตอบแทน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																
๕๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๖,๘๔๐	๔๔๖,๘๔๐	๔๔๖,๘๔๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)															
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	-	๑	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๕)	รวม		๕๔	๔๓	๑๐,๙๘๐,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	-	๕๔	-	๓๔๘,๘๐๐	๓๔๘,๘๐๐	๓๔๘,๖๒๐	๑๑,๖๖๖,๕๒๐	๑๑,๖๖๖,๕๒๐	๑๑,๖๖๖,๕๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ต่ออื่น ๑๕ %												๑,๘๐๑,๙๘๐	๑,๘๐๑,๙๘๐	๑,๘๐๑,๙๘๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น												๑๓,๔๖๘,๕๐๐	๑๓,๔๖๘,๕๐๐	๑๓,๔๖๘,๕๐๐	
(๘)	เพิ่ม ๕% ของงบประมาณของแต่ละปี												๕๖,๓๐๕,๐๐๐	๕๖,๓๐๕,๐๐๐	๕๖,๓๐๕,๐๐๐	
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๓๐,๖๕๔	๓๐,๖๕๔	๓๐,๖๕๔	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกี่ยวข้อง ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกี่ยวข้อง ๕

เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกี่ยวข้อง ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกี่ยวข้อง ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท = (๕๔,๑๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท

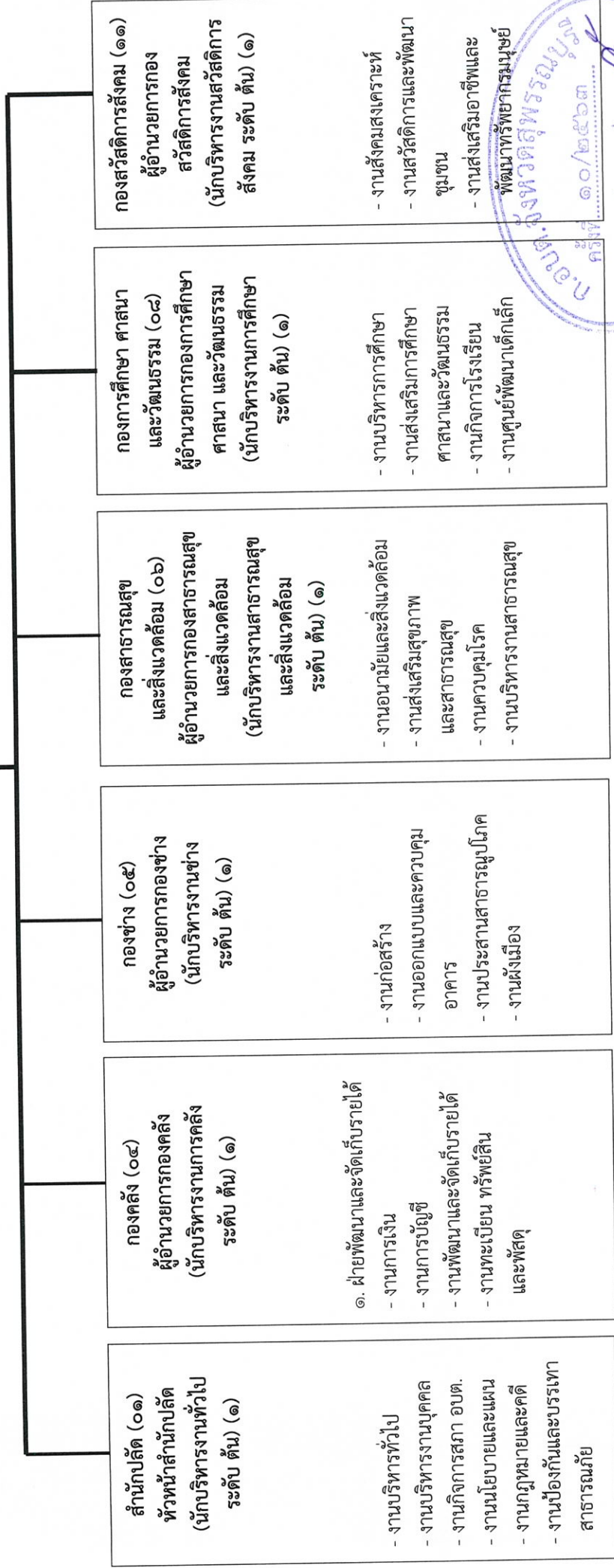
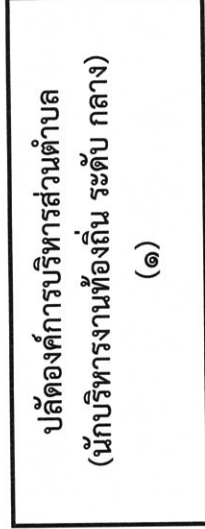
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกี่ยวข้อง ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๘,๖๒๐,๕๐๐ บาท = (๕๖,๓๐๕,๐๐๐ x ๕%) + ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท

*ข้อมูลในข้อเงินเดือน (๓) คือมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดสรรค่าตอบแทนและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



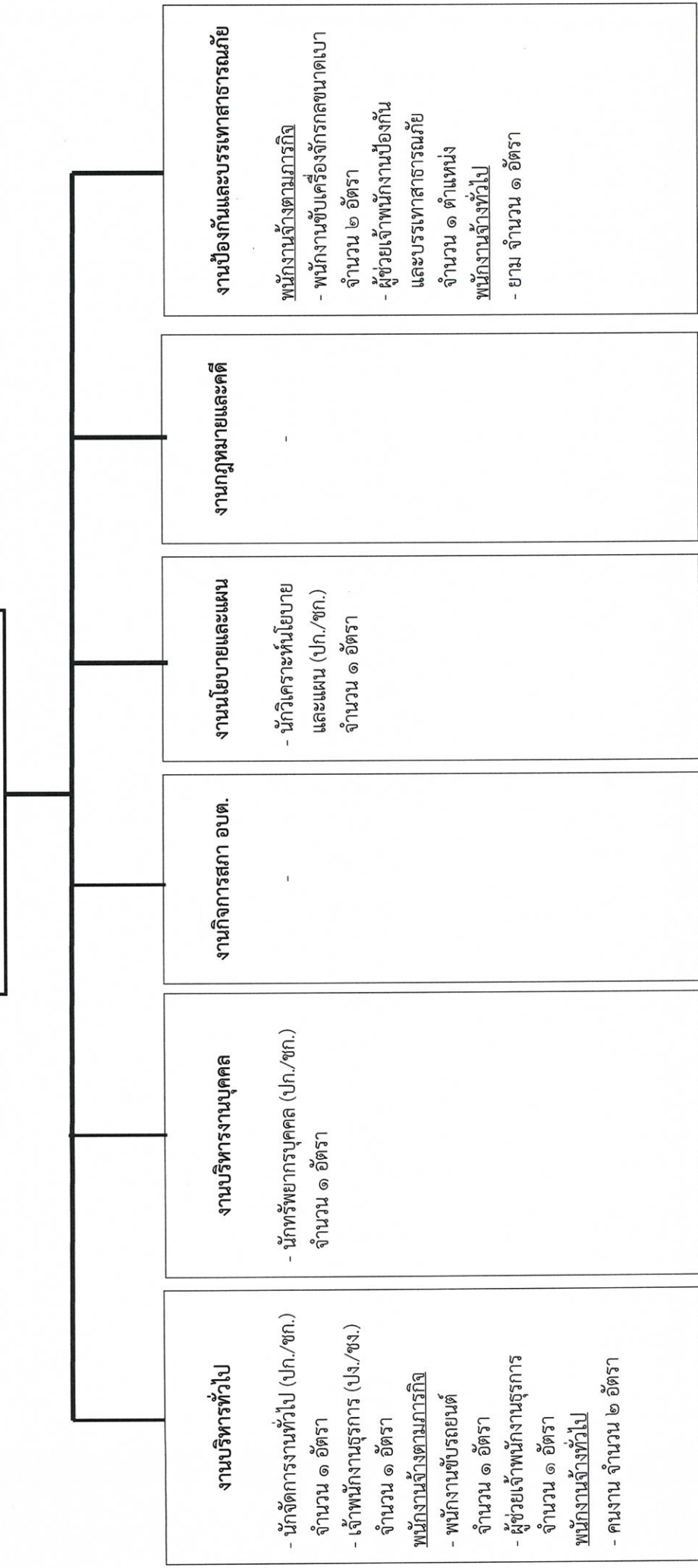
นางสาวสุพรรณมา
ศิริ ๑๐/๒๕๖๓

เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

(c)

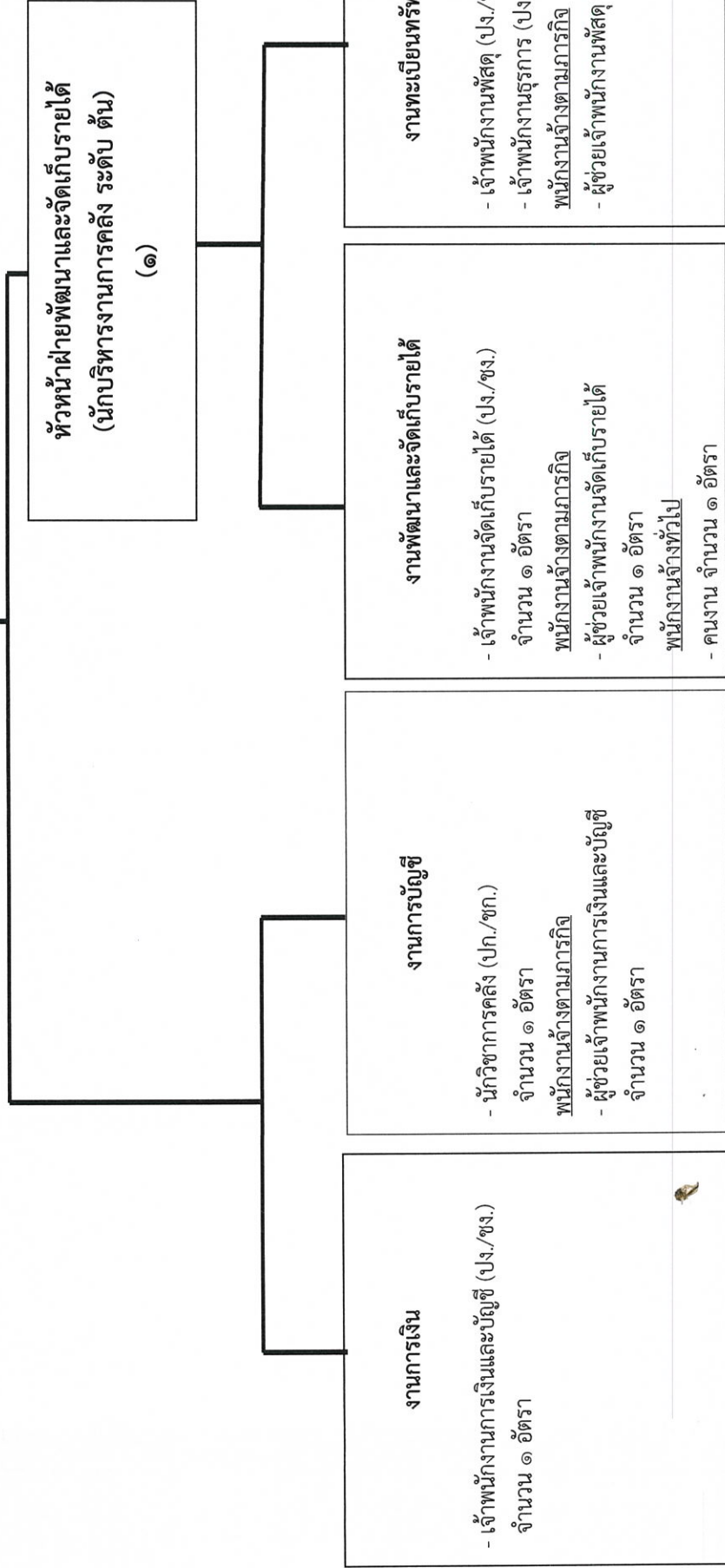


ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปค./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามมากรกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๓	๑	-	๕	๑๐/๒๕๖๓

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓
 ๓๓

หมายเหตุ

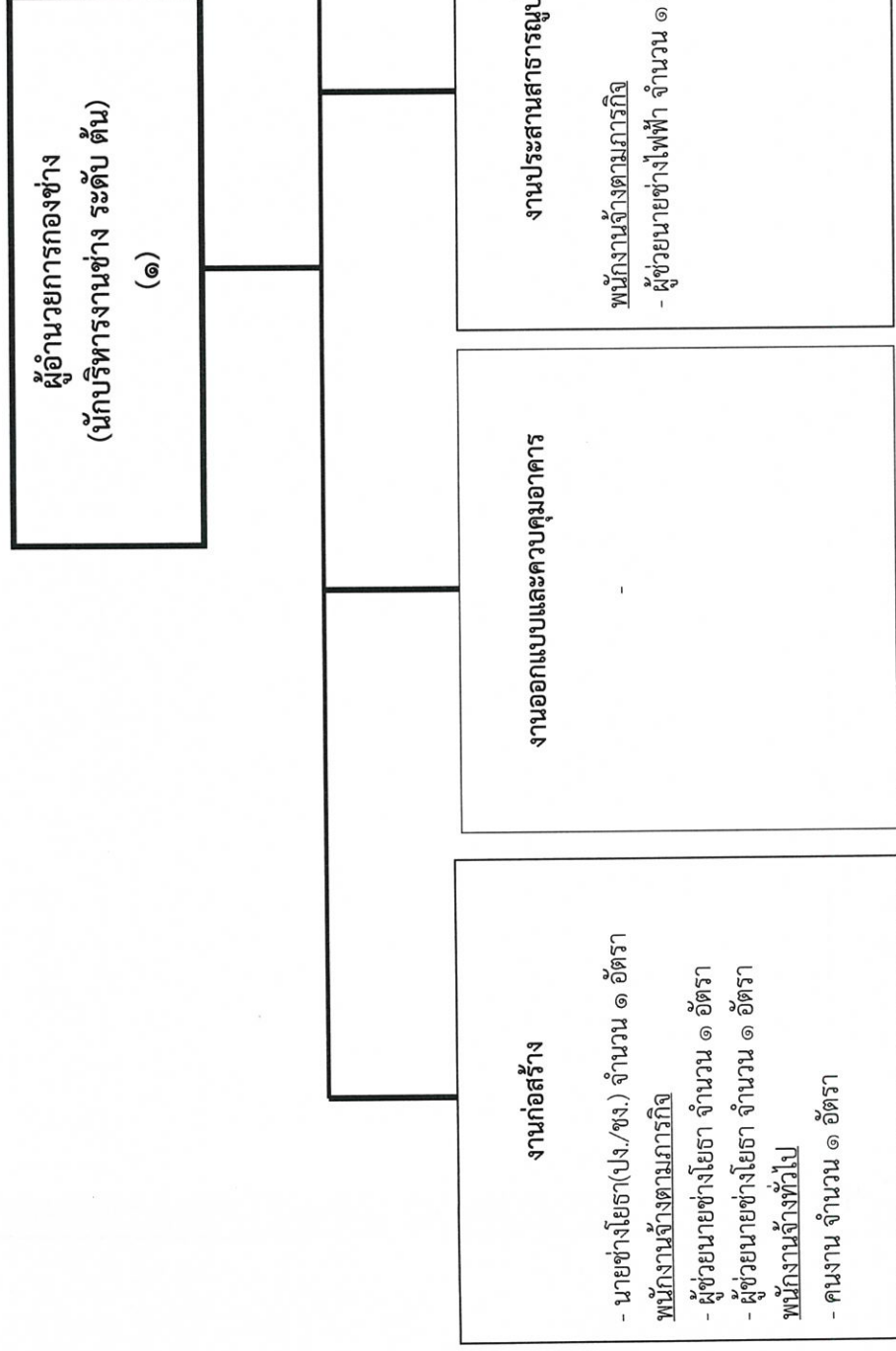
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)



ประเภท/ระดับ	อำนวยความสะดวก ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๒	๑	๔	-	๓	๑

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓
 เหมทอง
 M.

โครงสร้างกองช่าง



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

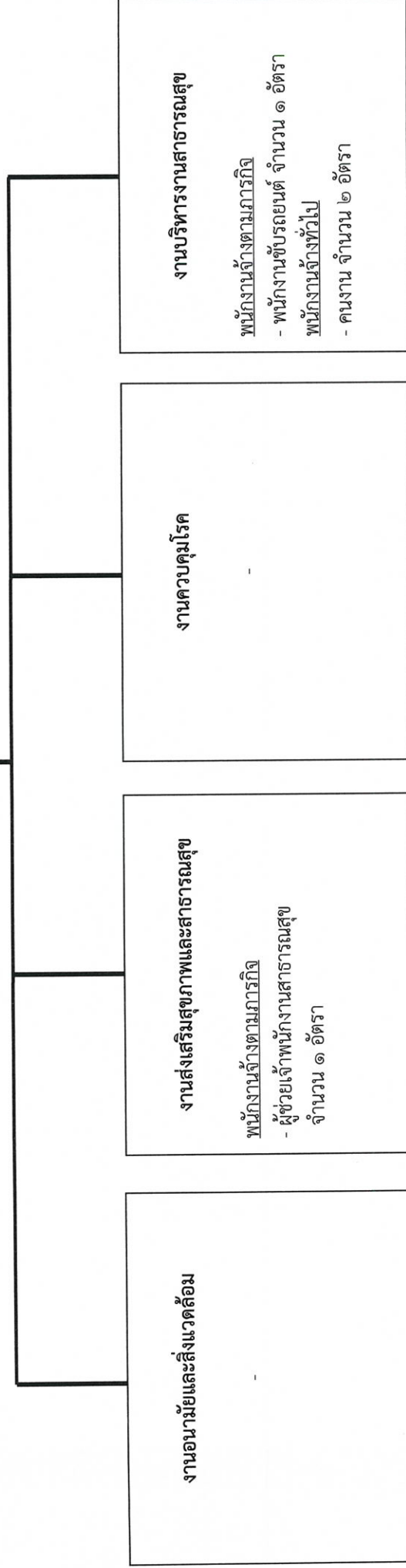


หมายเหตุ นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)

(๑)



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



หมายเหตุ

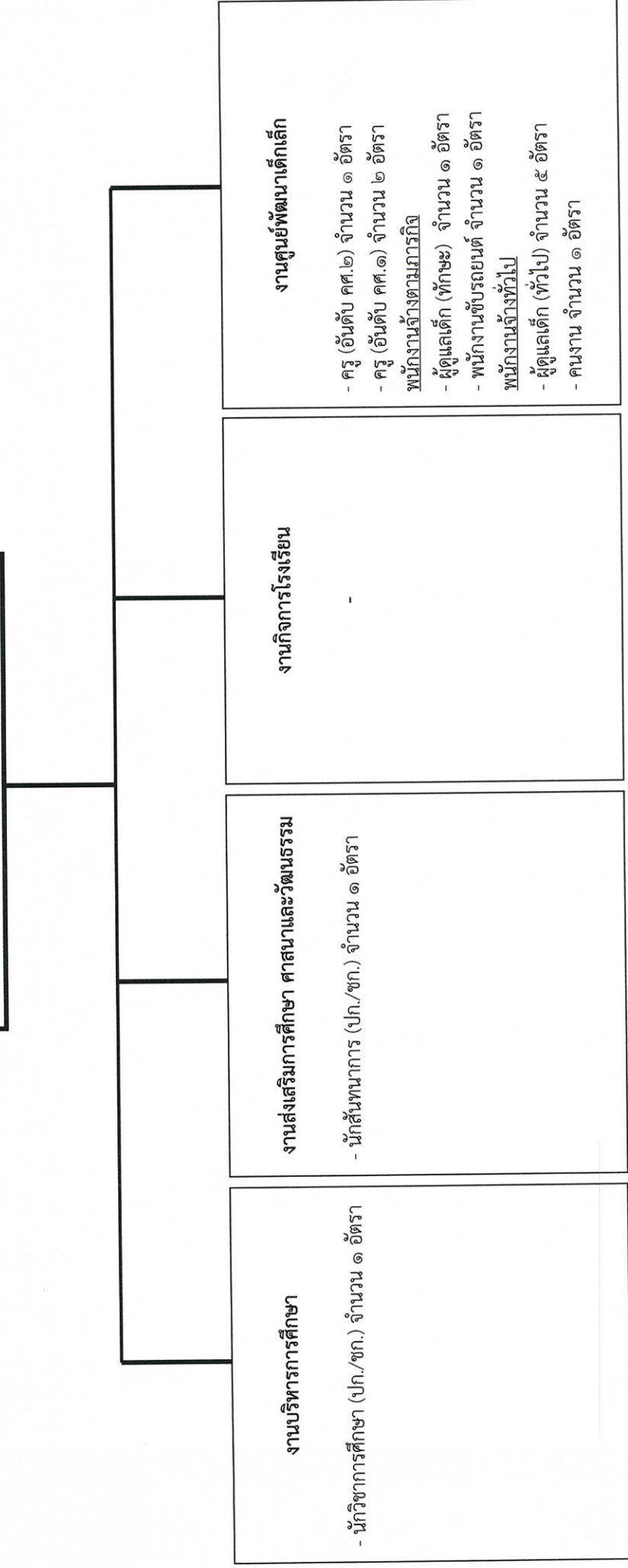
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เห็นชอบเมื่อ

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)



ประเภท/ระดับ/อันดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ ปก./ชก.	ทั่วไป ระดับ ปก./ชก.	วิทยฐานะ ครู ชำนาญการ (คศ.๒)	วิทยฐานะ - (คศ.๑)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) (ทั่วไป)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๒	-	๑	๒	-	-	๒

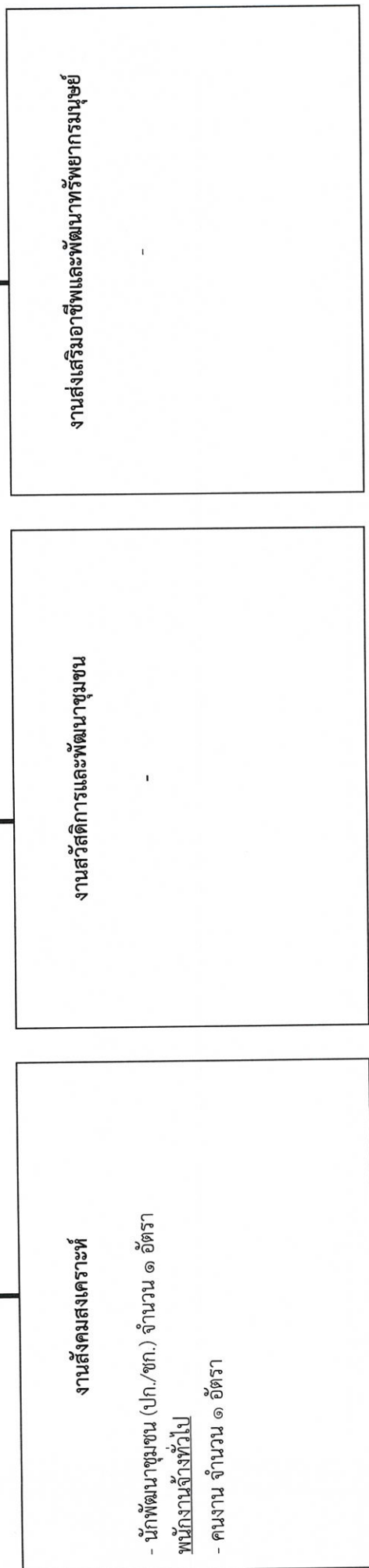
หมายเหตุ นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)

(๑)



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ป.ง./ช.ง.)	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๑

กองสวัสดิการสังคม
เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

หมายเหตุ นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายคุณาพัฒน์ ขยารบิษ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕,๗๖๐ (๕๕,๘๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๕,๕๖๐
สำนักปลัด														
๒	นางกมลวรรณ ส่วนวันดี	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๓,๖๐๐ (๓๓,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓	นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๐,๕๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔	นายวิระชัย แซ่ม้อย	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๒,๓๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๕	นางสาวแสงจันทร์ พลายละหาร	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐ (๒๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๖	นางสาวแสงจันทร์ พลายละหาร	ป.ส.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชก.	๒๕,๔๒๐๐ (๒๑,๑๓๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๒๐
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวแก้วขวัญ โน้ตเกรียง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๘	นายปิยะพงษ์ แยมวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	-	๑๒,๔๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๙	นายเจ็ดศักดิ์ อยู่รุ่งอัน	ม.๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๕,๓๖๐ (๑๒,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๓๖๐
๑๐	นายพงษ์พัฒน์ แซ่ม้อย	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑,๖๔๐ (๙,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๖๔๐
๑๑	นายธวัช ดิสเทศ	ป.๖	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	-	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	-	๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายสยาม นาคสัมพันธ์	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นาง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๑๔	นาง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
กองคลัง														
๑๕	นางกมลวรรณ ส่วนวันดี	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๖๐๐ (๓๕,๖๐๐x๑๒)	๑๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๖,๖๐๐
๑๖	นาง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๕,๖๐๐ (๒๖,๘๐๐x๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๐,๖๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๐๖,๖๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางสาวปัทมา แฉกาว	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๔๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	๒๔๘,๑๒๐	
๑๘	นางสาวอัยยา พุทธา	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๒๕,๓๒๐ (๒๔,๘๑๐x๑๒)	-	๒๒๕,๓๒๐	
๑๙	นางสาวสุทิน อยู่รุ่งอิน	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๒๐x๑๒)	-	๓๐๗,๕๒๐	
๒๐	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๗๗,๗๐๐ (๒๔,๘๘๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	-	๒๗๗,๗๐๐	
๒๑	นางสาวณัฏฐาณันท์ กลกิจพาณิชย์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	๒๘๕,๘๔๐	
๒๒	พนักงานบังคับตามภารกิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๔๖,๒๘๐ (๑๒,๑๘๐x๑๒)	-	๑๔๖,๒๘๐	
๒๒	นางสาวรัตวิภาณี บัวเขียว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๔๖,๘๒๐ (๑๑,๘๑๐x๑๒)	-	๑๔๖,๘๒๐	
๒๓	นางสาวรติ เศรษฐวิทยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	-	๑๕๗,๒๐๐	
๒๔	นางสาวณัฏฐาณันท์ สียอดแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	
๒๕	นางสาวศิริขวัญ แก้วปานกัน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	
กองช่าง														
๒๖	พนักงานส่วนตำบล	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๒๕,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕ (๔,๘๐๐x๑๒)	-	๓๘๓,๖๐๐	
๒๗	นายอภิชาติ ทักโพธิ์	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๕๔,๔๔๐ (๒๑,๒๒๐x๑๒)	-	๒๕๔,๔๔๐	
๒๘	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๘๗,๗๐๐ (๒๔,๘๒๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	-	๒๘๗,๗๐๐	
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๔,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐x๑๒)	-	๑๔๔,๓๖๐	
๓๐	นายธีรพันธ์ เลี้ยวทองคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๖,๘๒๐ (๑๑,๘๑๐x๑๒)	-	๑๔๖,๘๒๐	
๓๑	นายวินัย ทับประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๕,๐๐๐ (๑๑,๘๑๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	-	๑๔๕,๐๐๐	
๓๑	นายจามร คงศิริ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	
๓๒	นายปราโมทย์ นาคสัมพันธ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภทตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๓๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๒๖,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๕,๖๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นางสาวณัฐริมา ช้องบ้านไธสง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๕	นายจารึก ขมฉายา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นางสาวจริยา อิมเพอร์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายณัฐสิทธิ์ ลำเพ็ญ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๓๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๒๖,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๙	นายสุสันต์ พงศ์ศิริวิจิตร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	๓๑๑,๖๔๐
๔๐	นางสาวรพพร สุนทรวาท	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสังคมการ	ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสังคมการ	ชก.	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	๓๑๑,๖๔๐
๔๑	นางลัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	คศ.๒	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	คศ.๒	๓๐๓,๒๒๐ (๒๕,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๔๕,๒๒๐ กรมจัดสรร
๔๒	นางสำราญ อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -	คศ.๑	-	คศ.๑	๒๕๗,๕๒๐ (๒๑,๔๖๐x๑๒)	-	๒๕๗,๕๒๐ กรมจัดสรร
๔๓	นางพนัญชรา แก้วพิศดาน	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ -	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ -	คศ.๑	-	คศ.๑	๒๕๙,๖๘๐ (๒๑,๖๔๐x๑๒)	-	๒๕๙,๖๘๐ กรมจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางสาวกัญญณัฐ อิ่มรักษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๘๖๐x๑๒)	-	๑๔๓,๐๔๐ กรมจัดสรร
๔๕	นายณัฐภัทร แก้วพิศดาน	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๔๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐x๑๒)	-	๑๔๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	นางสาวสมคิด พลเสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวสมฤดี เพ็ชรดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวดวงใจ คำศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๔	นางสาวพรทิพย์ ย่นพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวอึ้งอร สุวรรณบด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวเบญจวรรณ มณีสุข	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม														
๕๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๓	นางสาววันวิสา ยอดปร่าง	ปริญญาโท	๖๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕๔	นางสาวจันทิมา พัฒน์กุลชัย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ขอลงเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับครู (พ.ส.ร.)

ทั้งนี้ ไม่รวมเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว



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 (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

แนวทางและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ บรรจุใหม่ทุกราย	บุคลากรที่ได้รับการ บรรจุใหม่ทุกราย	ภายในปีงบประมาณของทุกปี	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรข้าราชการระดับผู้บริหาร อบต. - นักบริหารงานท้องถิ่น	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ - ผู้อำนวยการกองทุกกอง	ภายในปีงบประมาณ ของทุกปี	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ
๒	หลักสูตรข้าราชการระดับผู้บริหารส่วนราชการ อบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักบริหารงานการศึกษา - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม			
๓	หลักสูตรข้าราชการระดับปฏิบัติ - สายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไป - สายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มจากประเภท วิชาการ	- สายงานผู้ปฏิบัติงาน จากประเภททั่วไปทุกตำแหน่ง - สายงานผู้ปฏิบัติงาน จากประเภทวิชาการทุกตำแหน่ง		

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักรบการเมืองฝ่ายบริหาร	- นายก อบต. - รองนายก อบต. - เลขานุการ นายก อบต. - ประธานสภา - รองประธานสภา - เลขานุการสภา - สมาชิกสภา	ภายในปีงบประมาณของทุกปี	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ
๒	หลักสูตรนักรบการเมืองฝ่ายสภา			

๔. หลักสูตรพิเศษ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการบริหาร/ที่เกี่ยวข้อง	- นายก อบต./รองนายก อบต./เลขานุการ นายก อบต. - นายก อบต./รองนายก อบต./เลขานุการ นายก อบต. - ประธานสภา/รองประธานสภา/ เลขานุการสภา/สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	ภายในปีงบประมาณของทุกปี	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ/ที่เกี่ยวข้อง			
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย/ที่เกี่ยวข้อง			
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/ที่เกี่ยวข้อง			
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง/ที่เกี่ยวข้อง			
๖	หลักสูตรการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ/ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หรือที่เกี่ยวข้อง			

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมและการรักภักดี

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม/ที่เกี่ยวข้อง	- นายก อบต. /รองนายก อบต./เลขานุการ นายก อบต. - ประธานสภา/รองประธานสภา/ เลขานุการสภา/สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	ภายในปีงบประมาณ ของทุกปี	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ
๒	หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพการรักภักดี และเสริมสร้างทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	- นายก อบต. /รองนายก อบต./เลขานุการ นายก อบต. - ประธานสภา/รองประธานสภา/ เลขานุการสภา/สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง		

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
