



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ภัทรพล อินวกุล

(นายภัทรพล อินวกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

สิงหาคม ๒๕๖๐

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลสระแจง	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง	๑๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. การค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๔. ภาคผนวก	
- บันทึกการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	
- แบบบัญชีแสดงคำนวณปริมาณงาน	
ปลัด/รองปลัด	
สำนักปลัด อบต.	
กองคลัง	
กองช่าง	
กองการศึกษา	

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ โดยให้คำนึงถึง อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยราชการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดทำระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ต้องการให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

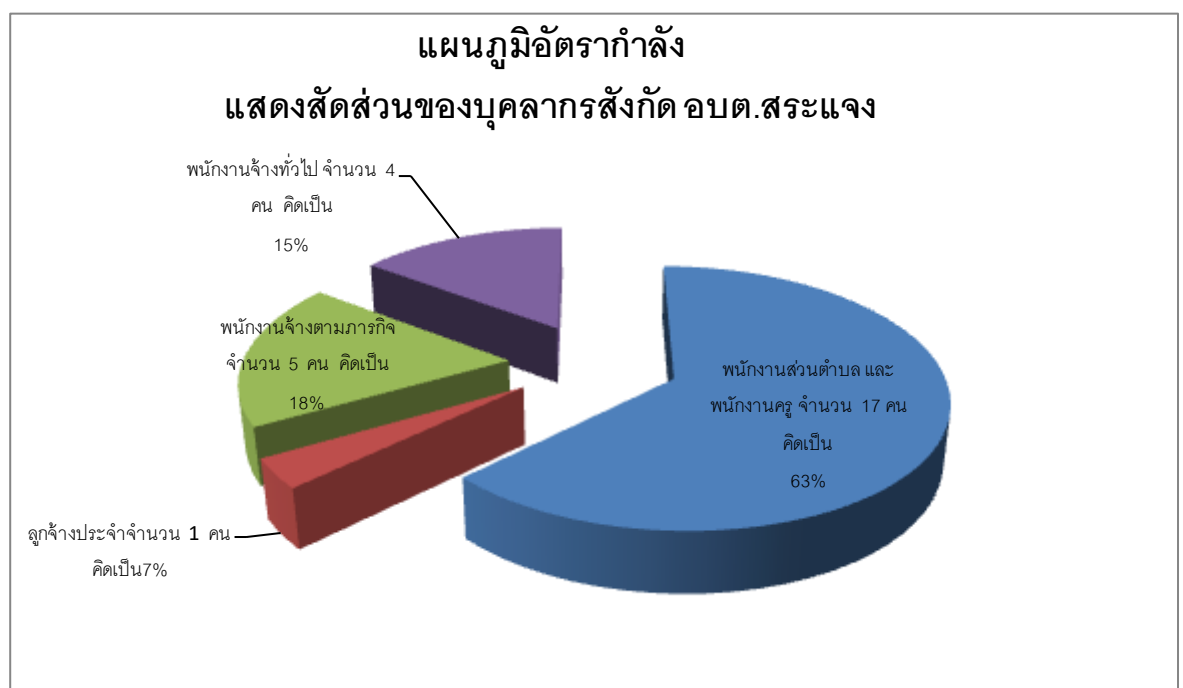
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

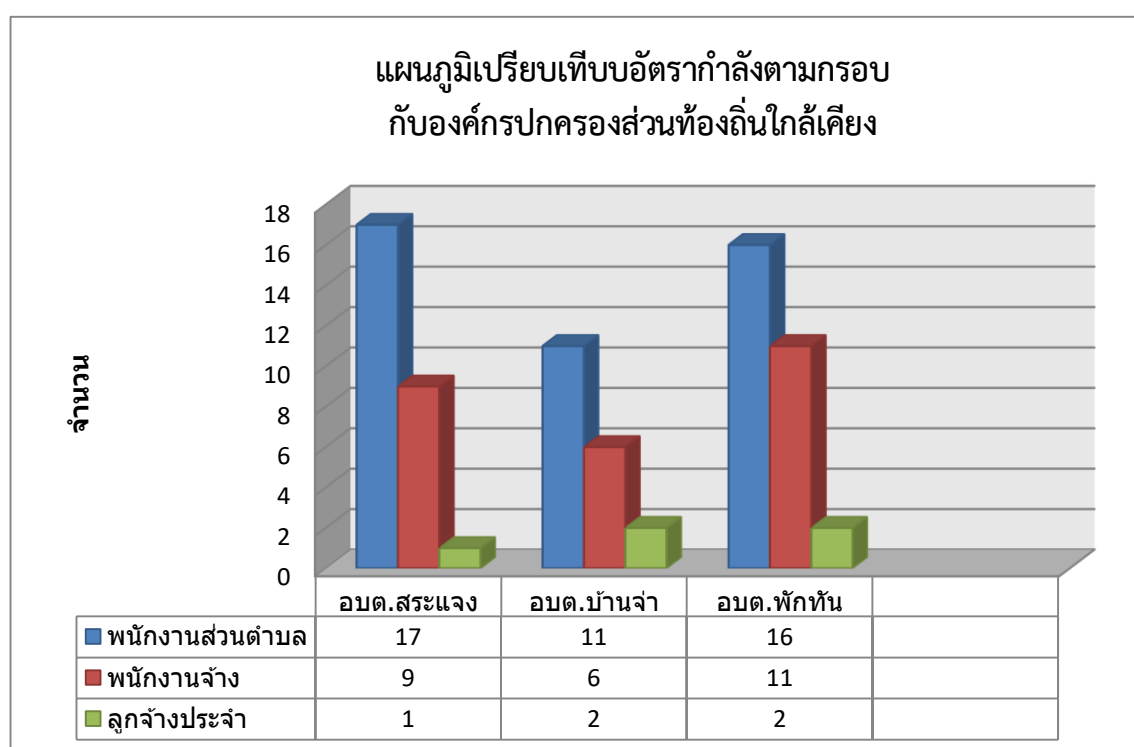
การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง และ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระ

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

ตำบลสระแจงตั้งอยู่ห่างจากอำเภอบางระจัน ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร อยู่ทางทิศตะวันตก
ของอำเภอบางระจัน โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- | | |
|-------------|---|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับตำบลสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับตำบลโพทะเล อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับตำบลบ้านจำ และตำบลเชิงกลัด อำเภอบางระจัน
จังหวัดสิงห์บุรี |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อกับตำบลทุ่งคลี และตำบลโคกช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช
จังหวัดสุพรรณบุรี |

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง มีเนื้อที่ประมาณ ๒๙.๔๙ ตารางกิโลเมตร
หรือพื้นที่ประมาณ ๑๘,๕๒๖ ไร่ เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำการเกษตร

๑.๓ จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน

- | | | | |
|-----------|-----------------|-----------------|-----------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ | บ้านทุ่งว้า | กำนันตำบลสระแจง | ได้แก่ นายเจริญศักดิ์ อินวูล |
| หมู่ที่ ๒ | บ้านดอนเจดีย์ | ผู้ใหญ่บ้าน | ได้แก่ นายสิงห์ เพ็ชรรักษ์ |
| หมู่ที่ ๓ | บ้านสามัคคีธรรม | ผู้ใหญ่บ้าน | ได้แก่ นางวัฒนา เอกชัยรุ่งโรจน์ |
| หมู่ที่ ๔ | บ้านโพตะโกน | ผู้ใหญ่บ้าน | ได้แก่ นายสมศักดิ์ ภูเงิน |
| หมู่ที่ ๕ | บ้านคิม | ผู้ใหญ่บ้าน | ได้แก่ นางสาวนันทวรรณ จันทรอินทร์ |
| หมู่ที่ ๖ | บ้านหุบพรหม | ผู้ใหญ่บ้าน | ได้แก่ นายวินัย ทองอ่อน |

๑.๔ จำนวนครัวเรือนและประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านทุ่งว่า	๒๗๔	๓๗๐	๔๐๐	๗๗๐
๒	บ้านดอนเจดีย์	๑๘๑	๒๕๕	๒๙๓	๕๔๘
๓	บ้านสามัคคีธรรม	๒๕๔	๓๙๑	๔๒๗	๘๑๘
๔	บ้านโพตะโกน	๒๓๑	๓๔๑	๓๗๓	๗๑๔
๕	บ้านคิม	๒๖๗	๔๓๐	๔๒๘	๘๕๘
๖	บ้านหุบพรม	๑๒๐	๑๙๔	๒๐๔	๓๙๘
บ้านกลาง		๑	๙	๔	๑๓
รวม		๑,๓๐๑	๑,๙๙๐	๒,๑๒๙	๔,๑๑๙

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอบางระจัน ข้อมูล ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

๑.๕ ลักษณะอาชีพของประชากรในพื้นที่

ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลสระแจง ประกอบอาชีพทางเกษตร คือทำนา ทำไร่อ้อย โดยทำนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง อยู่ในเขตจัดรูปที่ดินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานจัดรูปที่ดิน จังหวัดสิงห์บุรี และได้รับการจัดสรรน้ำจากกรมชลประทาน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาชั้นสูตรอำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อไป ๒๐,๐๐ บาท (ประมาณการผู้ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ๙๐% รับจ้างทั่วไป ๑๐%)

๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตำบลสระแจงมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ถือว่าเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของตำบลซึ่งได้รับการปรับปรุงดูแลรักษาให้ใช้การได้ดีอยู่เสมอทำให้เป็นแหล่งน้ำเพาะพันธุ์สัตว์น้ำบริโภคสำหรับประชาชนในตำบลและตำบลใกล้เคียง

๑.๗ ด้านสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน ๔ แห่ง
โรงเรียนวัดคิม	
โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม	
โรงเรียนวัดดอนเจดีย์	
โรงเรียนบ้านทุ่งว่า	
โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาสทางการศึกษา)	จำนวน ๑ แห่ง
โรงเรียนวัดคิม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กอนุบาลและปฐมวัย	จำนวน ๑ แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระแจง	

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด	จำนวน ๔ แห่ง
วัดสระแจงศรีนัยเกตุ	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
วัดธรรมเจดีย์	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
วัดสามัคคีธรรม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
วัดคัมภีร์ราษฎร์ธรรม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕

สาธารณสุข

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลสระแจง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ป้อมยามประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

๑.๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

การคมนาคม

ถนนที่ใช้สัญจรไป-มา ในตำบลสระแจงส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ส่วนถนนที่ใช้ติดต่อกับอำเภอ และตำบลใกล้เคียงจะเป็นถนนลาดยาง ซึ่งในสภาพใช้การได้ดีพอสมควร แต่จะมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อบางส่วน มีถนนลาดยางติดต่อกับอำเภอบางระจันได้ ๓ เส้นทาง ได้แก่ทางตลาดชั้นสูตร ตำบลเชิงกลัด อำเภอบางระจัน ผ่านทางตำบลบ้านจำ เข้าทางสำนักงานเกษตรอำเภอบางระจันและถนนสายหนองรี-โพตะโกน(เส้นผ่านหมู่ที่ ๖ ตำบลสระแจง บ้านหุบพรม)

การไฟฟ้า

ตำบลสระแจงมีไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเข้าถึงทุกหมู่บ้าน

การประปา มีระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่ จำนวน ๒๓ แห่ง ดังนี้

หมู่ที่ ๑ จำนวน ๔ แห่ง	หมู่ที่ ๓ จำนวน ๓ แห่ง
หมู่ที่ ๒ จำนวน ๔ แห่ง	หมู่ที่ ๔ จำนวน ๔ แห่ง
หมู่ที่ ๕ จำนวน ๕ แห่ง	หมู่ที่ ๖ จำนวน ๓ แห่ง

ถนน

ถนนลูกรัง	จำนวน ๔๐ สาย
ถนนลาดยาง	จำนวน ๕ สาย
ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน ๑๓ สาย

สะพาน

สะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน ๖ แห่ง
สะพานเหล็ก	จำนวน ๔ แห่ง
สะพานไม้	จำนวน ๒ แห่ง

แหล่งน้ำ

ฝายน้ำล้น	จำนวน ๒ แห่ง
คลองธรรมชาติ	จำนวน ๒ แห่ง
บึง	จำนวน ๒ แห่ง
คลองชลประทาน	จำนวน ๓ แห่ง

๑.๙ ด้านการเมืองการบริหาร**คณะบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง****จำนวน ๔ คน**

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ได้แก่ นายภัทรพล อินวูล

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ได้แก่ นายกฤษณ์ ผมงาม

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ได้แก่ นายวิเชษฐ เสงี่ยม่วง

เลขานุการคณะบริหารฯ

ได้แก่ นางสาวธัญวัลย์ ธนจินตวงส์

คณะสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง**จำนวน ๑๑ คน**

ประธานสภา

ได้แก่ นายโชติวุฒิ เพ็ชรรักษา

รองประธานสภา

ได้แก่ นายสุพล บัวสละ

เลขานุการสภา

ได้แก่ นางสาวลี ธีระภาพ

สมาชิกสภา

จำนวน ๙ คน ได้แก่

นางหอมจันทร์ อินวูล

นายสุขุม ยี่ภู่

นายชัยรัตน์ สีวะรม

นายเสวก คงมัน

นายสำรวย ดวงเดือน

นางสาววันเพ็ญ บัวสละ

นางสาววราณี คงดวง

นายบำรุง ชัยชนะ

นายสำเริง มานพ

**๑.๑๐ บุคลากร ข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล
บริหาร**

ข้าราชการท้องถิ่น

จำนวน ๒ คน

สำนักงานปลัด

ข้าราชการท้องถิ่น

จำนวน ๕ คน

ลูกจ้างประจำ

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๓ คน

ส่วนการคลัง

ข้าราชการท้องถิ่น

จำนวน ๔ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๑ คน

กองช่าง

ข้าราชการท้องถิ่น

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๑ คน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ข้าราชการท้องถิ่น

จำนวน ๓ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๒ คน

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน****สภาพปัญหา**

- ถนนชำรุดไม่ได้มาตรฐาน มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน การสัญจรไปมาไม่สะดวก
- ระบบการติดต่อสื่อสารเข้าพื้นที่ไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน

ความต้องการ

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างถนนลาดยาง
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง
- ขอความร่วมมือองค์การโทรศัพท์ขยายเขตคู่สาย ให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
- ปรับปรุงเครื่องกรองสนิม จัดทำระบบน้ำประปาที่มีคุณภาพ

๒. ด้านเศรษฐกิจ**สภาพปัญหา**

- ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ ราคาตกต่ำและต้นทุนการผลิตสูง
- ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร
- การว่างงานของเกษตรกรที่ว่างจากการทำงาน

ความต้องการ

- ต้องการให้สินค้าการเกษตรมีคุณภาพสูงและขายได้ราคาดี
- ต้องการให้มีการระดมทุน
- ต้องการลานตากข้าว
- ต้องการให้มีการปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี
- ต้องการให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นรายได้เสริม

๓. ด้านสังคม**สภาพปัญหา**

- ด้านสุขภาพ อนามัย
- ด้านการศึกษา
- การอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

ความต้องการ

- รณรงค์รักษาความสะอาดการป้องกันรักษาสุขภาพอนามัย ให้มากที่สุด
- รณรงค์ให้ประชาชน เอาใจใส่ในการศึกษาของบุตร หน่วยงานของรัฐมีบทบาทสนับสนุน
- ส่งเสริมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่น
- รณรงค์ให้เยาวชนมีความเข้าใจและรู้จักโทษของยาเสพติดและหน่วยงานของรัฐสนับสนุนอย่างจริงจัง
- ส่งเสริมเด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไปได้ออกกำลังกาย

๔. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**สภาพปัญหา**

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเนื่องจากขยะทำให้เกิดมลพิษ
- การใช้สารเคมีในการเกษตรทำลายสิ่งมีชีวิต
- การบุกรุกพื้นที่สาธารณะ

ความต้องการ

- ส่งเสริมเด็ก เยาวชน จัดตั้งกลุ่มรักธรรมชาติ
- จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญและแพร่เชื้อโรค
- ส่งเสริมเกษตรกรให้ใช้สารสกัดจากธรรมชาติ

๕. ด้านการเมืองและการบริหาร**สภาพปัญหา**

- ความไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมายต่างๆ
- กฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ มีจำนวนมากและอยู่ในหน่วยงาน
- ความขัดแย้งในด้านการเมือง

ความต้องการ

- ให้การศึกษา การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย
- สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมร่วมเสริมสร้างความสามัคคี
- ส่งเสริมให้ความรู้รวมถึงการจัดหาคู่มือด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้ตำบลสระแจงเป็นตำบลน่าอยู่ ต่อไป

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

๑. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
๔. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน
๕. การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง

๘. การปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้มีความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต ให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนามหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคน ต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (อยู่ในระหว่างการประชุมระดมความคิดเห็นทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งระดับภาคทั้ง ๔ ภาค) โดยในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กรมแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสิงห์บุรี**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร**

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิตและแปรรูปสินค้าทางเกษตรและอาหารปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการทำการเกษตรให้มีมาตรฐานและปลอดภัย
๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และองค์ความรู้แก่เกษตรกร
๔. ส่งเสริมศักยภาพเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการเกษตร
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรและระบบการบริหารจัดการน้ำ
๖. พัฒนาส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๓. พัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยว
๔. สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพ และรายได้จากการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม ประเพณี และข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง”
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการอาชีพ
๔. จัดให้มีและพัฒนาศูนย์แสดงสินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับจังหวัดและชุมชน
๕. ส่งเสริมการใช้ความรู้สมัยใหม่/เทคโนโลยีควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดให้มีและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมสายหลักอย่างเป็นระบบและทั่วถึงพร้อมปรับปรุงบำรุงรักษาถนนตามภารกิจถ่ายโอนให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ ให้มีมาตรฐาน
๓. จัดให้มีซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและประปาสาธารณะ
๔. จัดให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยให้กับชุมชนอย่างเป็นระบบและทั่วถึง
๕. บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การสาธารณสุข และนันทนาการแก่ประชาชน
๕. ส่งเสริมและบูรณาการการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวม และผังชุมชนจังหวัดสิงห์บุรีตามภารกิจที่มีการถ่ายโอนหรือรับผิดชอบ
๒. บำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ
๓. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
๔. จัดทำแนวเขื่อนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยงภัย
๕. การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
๖. ปลุกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ฟื้นฟูทรัพยากรดินและการพังทลายของดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
๔. พัฒนาเครือข่ายในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ประชาคมในด้านการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางระจัน**วิสัยทัศน์อำเภอ**

“สินค้าเกษตรคุณภาพ บางระจันเมืองน่าอยู่ เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์ ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยหลักหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ยกย่องคุณภาพชีวิตและพัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคมและทุนทางสังคม
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์รวม

๑. การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานสู่ตลาดผู้บริโภค
๒. ชาวอำเภอบางระจันมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ของแต่ละ ประเด็นยุทธศาสตร์**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย**

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	พ.ศ.๒๕๖๔	
การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานสู่ตลาดผู้บริโภค	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเกษตรกรที่ผลิตข้าวและผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	๑. ส่งเสริมการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน ๒. ส่งเสริมการตลาดใช้สารเคมีกับพืชผลทางการเกษตร ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
	๒. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจำหน่ายสินค้าอาหารปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	พ.ศ.๒๕๖๔	
ชาวอำเภอบางระจันมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑. ร้อยละของการแพร่ระบาดของยาเสพติดรุนแรง	๐	๐	๐	๐	๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชน ๒. พัฒนาระบบโครงสร้างและบริหารสาธารณะ ๓. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตทุกกลุ่มวัยในพื้นที่
	๒. ความสุขมวลรวมในพื้นที่เพิ่มขึ้น	๕	๕	๕	๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	พ.ศ.๒๕๖๔	
เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว	๕	๕	๕	๕	๑. พัฒนาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่ ๒. การประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว
	๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว	๕	๕	๕	๕	

กลยุทธ์ของแต่ละเป้าประสงค์

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐาน

- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
 ๒. ส่งเสริมการตลาดการใช้สารเคมีกับพืชผลทางการเกษตร
 ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ชาวอำเภอบางระจันมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- กลยุทธ์**
๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชน
 ๒. พัฒนาระบบโครงสร้างและบริการสาธารณะ
 ๓. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตทุกกลุ่มวัยในพื้นที่

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

- กลยุทธ์**
๑. พัฒนาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่
 ๒. การประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย แหล่งน้ำสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงมี ๖ ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๒ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- ๑.๔ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุขในด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๑.๕ ส่งเสริมและบูรณาการการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เท่าทันเพื่อป้องกันหรือควบคุมโรคระบาดที่ร้ายแรง
- ๑.๗ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๑.๘ การจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน ผู้มีรายได้น้อยและปานกลางให้มีที่อยู่อาศัย
- ๑.๙ การรณรงค์ด้านการสร้างวินัยจราจรของท้องถิ่น ความปลอดภัยบนท้องถนนทุกรูปแบบ
- ๑.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเช่นการจัดทำแผนชุมชน

๑.๑๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนและพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ควบคู่การกระตุ้นให้เด็กทุกวัยและผู้ปกครองตื่นตัวในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๑๒ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเอาชนะความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ แก้ไขปัญหาความยากจน โดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง”

๒.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนเพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้

๒.๓ ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร โดยสร้างความหลากหลายในรูปแบบการบริหารจัดการและผลิตภัณฑ์

๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น

๒.๕ ส่งเสริมอาชีพอื่น ๆ ทดแทนการทำนาซึ่งมาอนาคตที่ดีกว่า เช่น การเลี้ยงสัตว์ การเลี้ยงปลา

๒.๖ จัดให้มีและพัฒนาศูนย์แสดงสินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับจังหวัดและชุมชน

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน หรือวิสาหกิจชุมชน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการพัฒนาสินค้าเกษตร

๒.๘ พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพให้แก่คนในชุมชน

๒.๙ ส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์

๒.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโรงงานผลิตปุ๋ยชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๓.๒ ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักกันอย่างสากล

๓.๓ พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม ประเพณีและข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญของจังหวัดเพื่อเผยแพร่ โฆษณาประชาสัมพันธ์ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

๓.๔ พัฒนาคุณภาพบุคลากรในการให้บริการและสร้างจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีการพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมสายหลักและชุมชนอย่างเป็นระบบและทั่วถึงพร้อมปรับปรุง บำรุงรักษาถนนตามภารกิจถ่ายโอนให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์

๔.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำให้มีมาตรฐาน

๔.๓ จัดให้มีซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและประปาสาธารณะ

๔.๔ จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคให้กับชุมชนอย่างเป็นระบบและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดสิงห์บุรี
- ๕.๒ บำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕.๓ ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
- ๕.๔ อนุรักษ์ฟื้นฟู และส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว
- ๕.๕ ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๖.๑ พัฒนาระบบบริหารองค์กรให้นำสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ
- ๖.๔ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาท อำนาจหน้าที่ของ อบต.
- ๖.๕ พัฒนาเครือข่ายในการประสานความร่วมมือ ระหว่าง หน่วยราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ประชาคมในด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๖ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อการบูรณาการร่วมกัน
- ๖.๗ การพัฒนาปรับปรุง อาคารสถานที่เครื่องมือเครื่องใช้และการบริหารจังหวัดใสสะอาด
- ๖.๘ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลเพื่อประเมินประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานในองค์กร

๒.๓ พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษา
๔. บำรุง รักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ
๕. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม
๓. การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางระจัน

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม
๒. การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย
๓. การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๒.๖ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

๑. พัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๔. ส่งเสริมช่วยเหลือคนยากจนผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนด้อยโอกาส

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการ

นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

๑. พัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๔. ส่งเสริมช่วยเหลือคนยากจนผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนด้อยโอกาส

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน โอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นโดยหลัก Swot โดยการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ แต่เมื่อแยกแล้วประกอบด้วย ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน กับปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส และข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรค และเมื่อใช้หลักการ Swot มาพิจารณาแต่ ละปัจจัยแล้วสามารถชี้ให้เห็นดังนี้

จุดแข็ง (Strenght)

๑. ตำบลสระแจง มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ ระบบชลประทานเข้าไปทั่วถึงทุกพื้นที่ เหมาะแก่การทำการเกษตร
๒. การคมนาคมสะดวก มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง
๓. มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง เป็นแหล่งเก็บน้ำใช้ในฤดูแล้ง
๔. มีทรัพยากรทางการเกษตร หรือวัตถุดิบ ซึ่งถือว่าเป็นทุนทางธรรมชาติที่สามารถนำไปผลิตเป็นสินค้าหรือผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน เพื่อจำหน่ายก่อให้เกิดรายได้ในชุมชนหรือท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรอนาคตการตลาดไม่แน่นอน การจะเปลี่ยนแปลง วิถีชีวิตให้ประกอบอาชีพอย่างอื่นที่มีอนาคตกว่ากระทำไดยาก เนื่องจากไม่มั่นใจในอาชีพใหม่และขาดการอบรมด้านอาชีพอย่างเพียงพอ
๒. บางฤดูกาลในบางพื้นที่ น้ำทำการเกษตรมีมากทำให้เกิดความเสียหายจากการระบายน้ำไม่ทันหรือน้อยเกินไปทำให้ไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรและแหล่งน้ำธรรมชาติคุ้ระบายน้ำคูล่งน้ำตื้นเขิน
๓. การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มอาชีพบางกลุ่มไม่เข้มแข็ง
๔. การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของประชาชนบางงานหรือกิจกรรมต้องขออนุญาตต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความล่าช้า
๕. ระบบข้อมูลของท้องถิ่นไม่สามารถเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่นด้วยกันภายในเขตจังหวัดได้

โอกาส (Opportunity)

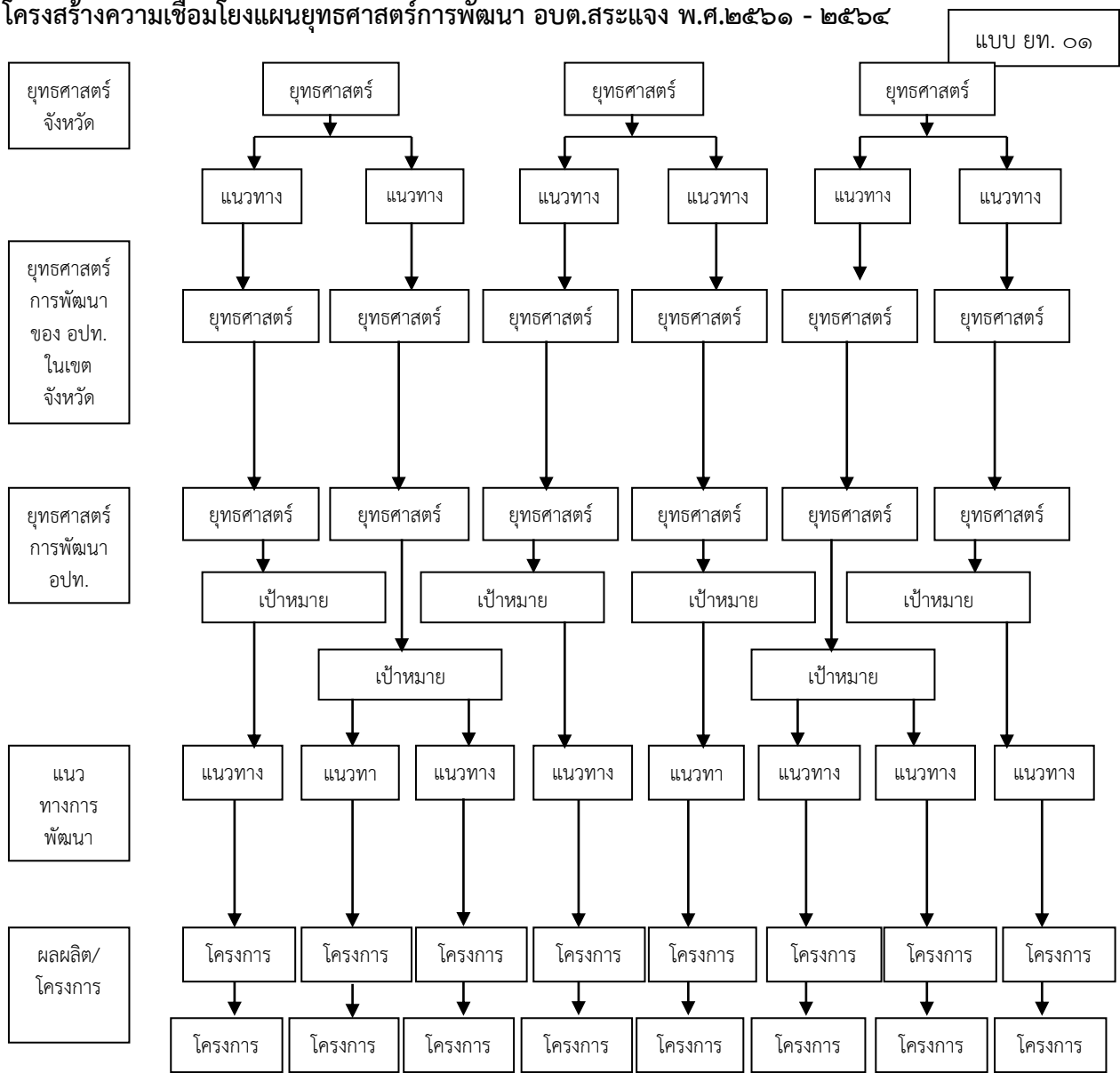
๑. มีการกระจายอำนาจโดยกำหนดหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยอิสระและประโยชน์ที่ประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับเป็นส่วนรวม โดยมีการประสานแผนในเชิงบูรณาการและผสมผสานร่วมกัน
๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนท้องถิ่นมากขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เช่น กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาความยากจน การสนับสนุนงบประมาณ ในรูปเงินอุดหนุนเฉพาะกิจและเงินอุดหนุนทั่วไป
๓. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างแพร่หลาย

อุปสรรค (Therater)

๑. การกิจการถ่ายโอนงานของรัฐบาลให้ท้องถิ่นรับผิดชอบยังไม่ชัดเจน
๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๓. ความผันผวนราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอน
๔. นักท่องเที่ยวมาเที่ยวน้อย
๕. ขาดนักลงทุน
๖. ผลกระทบด้านการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
๗. การกำหนดผังเมืองอยู่ในเขตพื้นที่สีเขียว ไม่สามารถพัฒนาไปสู่ภาคอุตสาหกรรมได้

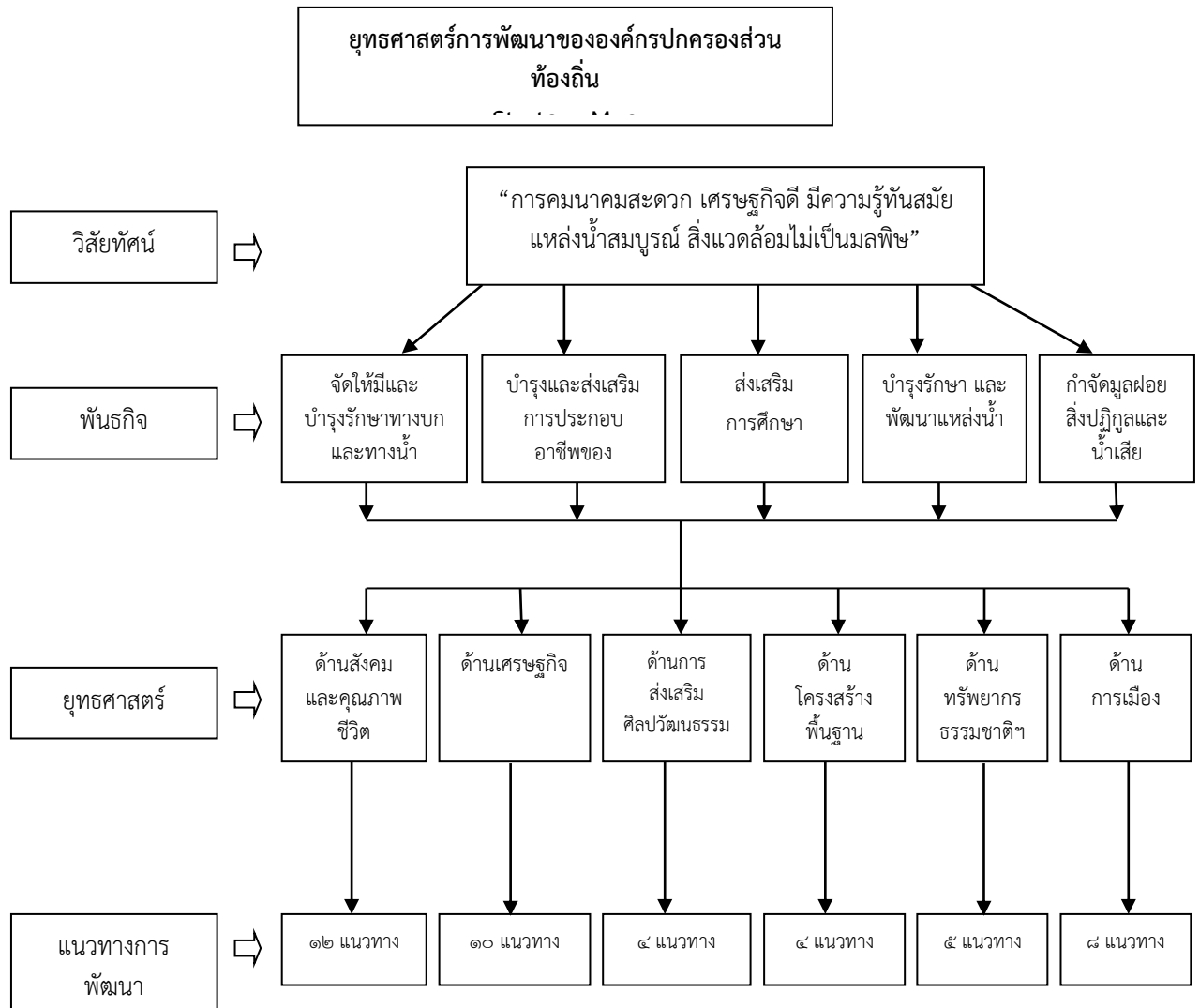
๓.๓ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.สระแจง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



๓.๔ แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map)

แบบ ยท. ๐๒



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงจะ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง มีภารกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การกิจรอง

๑. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การฟื้นฟูประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๗๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.สิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงปรับขนาดให้เป็นขนาดกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในการบริการประชาชนและการทำงานตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมี แรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๕. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติของแต่ละส่วน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้นำผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไร เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานตรวจสอบภายใน งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานสนับสนุนและบริการประชาชน งานรัฐพิธี งานอำนวยการและประสานราชการ งานเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. งานข้อมูลเลือกตั้ง งานชุมชนสัมพันธ์ งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ งานตรวจสอบภายใน งานการเกษตร งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม งานบันทึกข้อมูล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายและ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ งานประชาสัมพันธ์ขององค์กร งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานจัดทำข้อบัญญัติ งานโครงการอินเทอร์เน็ต งานประสานโครงการฝึกอบรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย งานข้อบัญญัติและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัยและฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานกิจการสภา อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภาอบต. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน งานงบทดลองประจำเดือนและประจำปี การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้ อื่น ๆ งานพัฒนาปรับปรุงรายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบกิจการค้า งานตรวจสอบและประเมินภาษี งานการนำส่งเงินรายได้ งานจดทะเบียนพาณิชย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา) งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. อนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณาการ งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานธุรการประจำกองช่าง ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง งานออกใบอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง และรื้อถอนอาคาร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานออกแบบงานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เชื้อนอน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ งานเขียนแผนที่ต่าง ๆ งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตกแต่งสถานที่ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา งานซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าและประปา งานขยายเขตไฟฟ้า งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด งานควบคุมทางผังเมือง งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลและรับผิดชอบแผนงานโครงการ งานการโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย งานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตรและงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานโรงเรียน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันตนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุน เสนอแนะการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบภายใน - งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ กฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานระเบียบการคลัง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม - ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบภายใน - งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ กฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานระเบียบการคลัง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม - ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานข้อมูลก่อสร้าง	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานข้อมูลก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล	<u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (คศ.๑) (๑๖-๒-๐๐๑๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑) (๑๖-๒-๐๐๕๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปริญญาตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-			

หมายเหตุ สำนักปลัด อบต. เปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง นักการภารโรง เปลี่ยนเป็น ภารโรง
๒. ตำแหน่ง แม่บ้าน เปลี่ยนเป็น คนงานทั่วไป

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๓๓,๑๔๐
	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑																	๗,๖๐๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒																	๓,๕๐๐
	สำนักปลัด (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑																	๓,๕๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑																	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑																	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๒๒,๙๘๐
	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑																	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๑๕,๑๔๐
	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑																	
	ลูกจ้างประจำ																	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปวส.	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๑,๙๑๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
๒๔	ครู ๑๖-๒-๐๐๑๖	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๒๕	ครู ๑๖-๒-๐๐๕๐	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	๑	๑	๑๒๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๓๙,๖๘๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๐,๘๓๐
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	๑	๑	๔๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๔๙,๕๐๐	๕๖,๑๐๐	๖๒,๙๔๐	๓,๕๙๐
(๔)	รวม		๒๗	๒๕	๖,๒๘๗,๒๒๐	๒๗	๒๗	๒๗	๐	๐	๐	๒๑๘,๑๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๖,๒๐๐	๖,๕๐๕,๓๒๐	๖,๗๒๗,๓๒๐	๖,๙๕๓,๕๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๓๐๑,๐๖๔	๑,๓๔๕,๔๖๔	๑,๓๙๐,๗๐๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๘๐๖,๓๘๔	๘,๐๗๒,๗๘๔	๘,๓๔๔,๒๒๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘,๒๓	๒๗,๘๑	๒๗,๓๗	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๒๖,๓๓๒,๔๕๐ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๗,๖๔๙,๐๗๓ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๒๙,๐๓๑,๕๒๖ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๐,๔๘๓,๑๐๒ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

ลงชื่อ อูษา หุ้มไหม ผู้จัดทำ

(นางสาวอุษา หุ้มใหม่)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ สว.ลี ธีระภาพ ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวลิ ธีระภาพ)

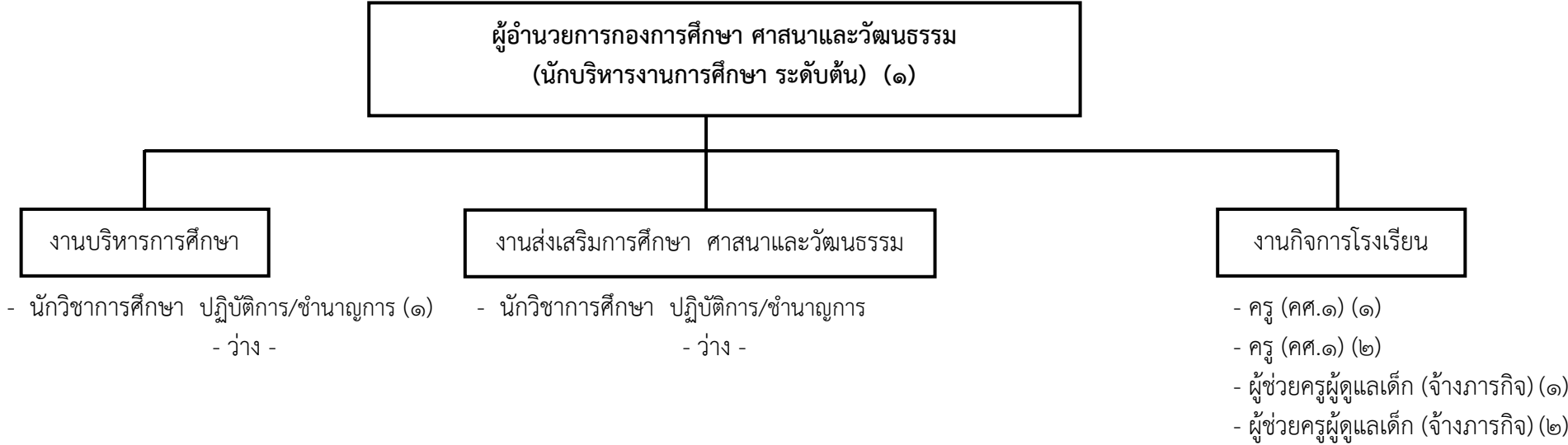
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

ลงชื่อ ภัทรพล อินวกุล ผู้รับรองข้อมูล

(นายภัทรพล อินวกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกา ร	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งว่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงา น	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	-	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสวลี ชีระภาพ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๕,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๖๐๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๖๐๐ X ๑๒)	๕๘๐,๐๘๐
๒	นายยงยุทธ ขวัญกิจสุนทร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล											
๓	นางสาวอรรธรม รอดพูน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๔	นางสาวอุษา หุ้มไหม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	
๕	นางวัชรียา ยุทธทองวิวัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ขก.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ขก.	๓๒๓,๓๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	
๖	นางสาวเสาวลักษณ์ เทียนเจริญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	
๗	ส.อ.ขวัญชนก กันโต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๘	นางอุทัยวรรณ ชัยชนะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางสาวนุชรินทร์ เสี่ยงม่วง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน (ปวส.)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน (ปวส.)	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายศักดิ์กรินทร์ เจริญบุญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นางสาวสมหวัง คงดวง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒	นายอนุสรณ์ บุญเกิด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
----	--------------------	------------------------------------	---	------------------	---	---	------------------	---	---------	---	---

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล											
๑๓	นางณัฐสุดา ก้อนทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๑๔	นางสาวพรพรรณ ปิ่นแก้ว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	
๑๕	นางสาวรัตนา อินวูล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	
๑๖	นางสุรัช โพธิ์ศรี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	
๑๗	นางสาวชุดิภาญจน์ ศิลปวรานันท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปวส.)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปวส.)	-	๑๖๘,๖๐๐	-	-	
	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล											
๑๘	นายอาทิตย์ บานเย็นงาม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ X ๑๒)	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๙	-	-	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๑๘๘,๙๖๐ (๑๖,๕๘๐ X ๑๒)	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางสาวนิภาพร จรรยา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปวช.)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปวช.)	-	๑๓๐,๒๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	นายเมฆิชู เทียมทัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา (๐๘)											
๒๖	นายเชาวลิต โพธิ์ศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๒๗	-	-	๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๙	นางสาววรัชนัท อินพักทัน	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๖-๒-๐๐๑๖	ครู	คศ.๑	๑๖-๒-๐๐๑๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๐	นางสาวเอื้องเงิน ทองสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๖-๒-๐๐๕๐	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๖-๒-๐๐๕๐	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นางรตนพร คงดี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปริญญตรี)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปริญญตรี)	-	๑๒๙,๙๖๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน + สมทบ
๓๒	นางไกล่รุ่ง รักถนอม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	-	๔๓,๐๘๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน + สมทบ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้าผิดพลาดเกิดความเสียหายได้ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประชาชน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน
๕. การปฏิบัติตามมาตรฐาน การประเมินองค์กร ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้มีความตื่นตัวในการพัฒนา ทั้งด้านองค์กรและบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เป็นการสร้างความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และการวางแผนงานที่ดี

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิด โดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงานและวิงการปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

๓. การศึกษาต่อ

จัดส่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษาเพิ่มเติมยังมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอื่นเพื่อให้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้ดีขึ้น

๔. การประเมินองค์กร ตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี

โดยได้มีการวางกฎเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินเป็นแนวทาง ให้บุคลากรต้องพยายามพัฒนาในลักษณะเป็น การพัฒนาทุกๆ ส่วนพร้อมๆ กัน จึงจะประสบความสำเร็จ

นอกจากการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและหน้าที่หลายด้าน เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และการนำนโยบายของรัฐบาลในด้านต่างๆ มาพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการให้บริการประชาชน

ดังนั้น เพื่อให้การพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของประชาชนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จึงได้กำหนดหลัก ปฏิบัติไว้ดังนี้ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ บุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้ อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อ ประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสระแจง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒**มาตรฐานจริยธรรม****ส่วนที่ ๑****มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก****สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง**

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้ สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อีกเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจน ไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

ข้อ ๑๕ ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวด ๑

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปูกระดาน ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่ได้รับแจ้งก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือ

สองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแจงนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือ ตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขึ้น เงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก