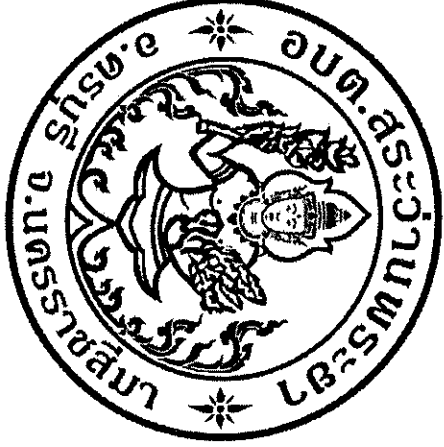


คณะกรรมาธิการวิสามัญ
ของสภาผู้แทนราษฎร



พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖
พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖





สารบัญญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์	๒
๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
สภาพปัญหาของพื้นที่	๕
๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน	๕
๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑๐
๔.๓ ปัญหาด้านสังคม	๑๐
๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	๑๑
๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๑
๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑๑
๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๑
ความต้องการพัฒนาของประชาชน	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๘.๑ โครงสร้าง	๓๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๙. การระคำที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. ปัญหาแสดงจุดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา	๖๑

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำหนดของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกา กำหนดอัตรากำหนดคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้อง กัน ประกอบกับแผนอัตรากำหนด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สรรพวงพระยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสรรพวงพระยา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำหนด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำหนดเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำหนดของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำหนด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑ ประสานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังใหม่ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทักษะการใช้ใจขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสรรพวงพระยา จัดทำแผนอัตรากำหนดของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำหนดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการดำเนินการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำหนด วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำหนด และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำหนด ๓ ปี

๑.๓ หนึ่งในสี่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำหนด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลดำเนินการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑.๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต.เรื่อง ชักข้ออม แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(เพิ่มเติม)

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสรรพวงพระยา จึงได้ จัดทำแผนอัตรากำหนด ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการส่วนตำบลสะดวกกว่านพระยา มีโครงสร้างงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการส่วนตำบลสะดวกกว่านพระยา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระยา ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะดวกกว่านพระยาให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลสะดวกกว่านพระยา สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดทอนภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลสะดวกกว่านพระยา สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตราค่าจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสะดวกกว่านพระยา มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในภาพรวมได้



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นทางการวิเคราะห้และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการให้เป็นการทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ อีกทั้งมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้เด็มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการกำหนดว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติตามภารกิจบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระยา ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระยา เป็นประธาน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีชื่อขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระยา ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พระยา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระยา บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่เป็นปัจจุบันตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผน



กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการแทน อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานพิเศษจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ระบบงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่งานใดก็ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ซ้ำมากกว่าย่อมต้องใช้ตัวกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามภาคการคลังท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการดำเนินการส่วนท้องถิ่นนั้นสิ่งที่ทำให้เพียงพอเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระบุรีสามารถใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติงานการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติงานราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติงานราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที



หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ที่งาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่เข้ามาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

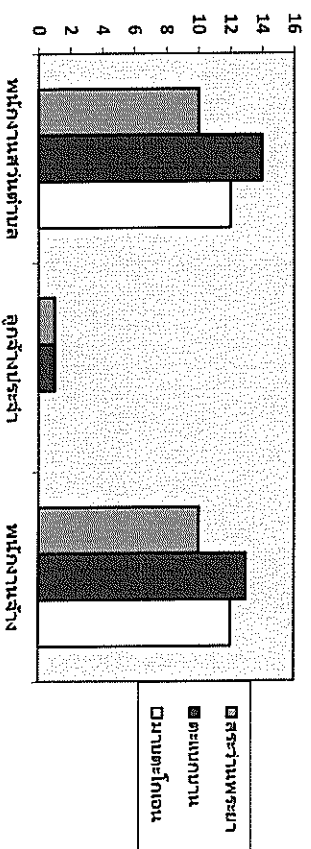
๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเรือกรการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามเกอีกไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต่อบทบาทหน้าที่การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการรองรับอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขมขันทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมีมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับการรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบตาพุด และองค์การบริหารส่วนตำบลตะแบกบาน ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนปฏิบัติการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างนายประยา องค์การบริหารส่วนตำบลตะแบกบาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลมาบตาพุดเกาะดอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์การบริหารองค์ส่วนท้องถิ่นขนาดกลางเหมือนกัน ปริมาณลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างนายประยา จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างนายประยา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒.๘ ในห้องปฏิบัติการรองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการถกเถียงระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เห็นว่าสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถผลการจัดทำกระบวนการและเวลาดำเนินการที่คุ้มค่าเพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้จ่ายที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนรอบยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรรัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐรูปแบบใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจ่ายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เดินทางไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรรัฐ ควรเน้นใช้ข้อตกลงกำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพระยา ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง และประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิตบปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- ลูกจ้างประจำ: ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่สื่ออยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ
 - พนักงานจ้าง: ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลสรรหาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลชนบทกลางด้วยวิธีทพ ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณา



ความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัดออบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเป็นที่ร้องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ 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 การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่พัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ โดยบูรณาการแบบองค์รวมว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญา เกี่ยวกับงานสาธารณสุขและระบบบริการสุขภาพ และจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขภาพ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ สามารถ ป้องกันตนเองจากโรคและภัยสุขภาพส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี.

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพะยา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ



๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพะระยา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อย่งแท้จริง มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพโดยรวมของตำบลภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้สัญจรไปมาลำบาก ชาวบ้านจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในด้าน การออกแบบและความคุ้มค่าให้หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมากทำให้ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความจำเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งน้ำกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง เนื่องจากตำบลสระบัวนพพะระยาไม่มีแหล่งผลิตทางการเกษตรรอบข้างตามฤดูกาล แต่ไม่สามารถบริหารจัดการน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมากักเก็บได้ ทั้งนี้ตำบลสระบัวนพพะระยาไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่มาก แต่พอถึงฤดูฝนน้ำจะท่วมนอง แต่พอถึงฤดูแล้งน้ำจะหมดไป ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้เช่นปัญหาตามมาคือ ว่างงาน อีกทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื้นเขิน

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกจุด ทำให้การสัญจรในเวลาากลางคืนไม่สะดวกและอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ การให้บริการประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบตื้นเขิน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เมื่อมองภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ตำบลสระบัวนพพะระยา ถืออยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควร และองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพะระยาได้ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้เพิ่มจากผลิตผลจากทางเกษตรและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม แต่ความเข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีการติดตามรองรับผลผลิตต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้คุณแล และส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดความตื่นตัว และกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นิยมในใช้บุญเคมียังมีอยู่ในหัวใจของพี่น้องเกษตรกรทั้งหลายในตำบลที่เป็นปัญหาเรื่องมานานกับความเชื่อที่ปลูกฝังมาจากลัทธิทุนนิยม ทำให้หน้าดินแข็ง กระต้างเสื่อมสภาพลงทุกวันมานาน ปัญหาที่ตามมาคือ ผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคาตามที่ต้องการ เกษตรกรขาดทุน พ่อค้าคนกลางร่ำรวย

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน



๔.๓ ตำแหน่งสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา ยิ่งถือ
ว่าเป็นสังคมชนบทอยู่มาก การดำเนินชีวิตแบบไทยๆ การอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติหรือครอบครัวใหญ่
ดังนั้น ปัญหาของการถูกทอดทิ้ง ปัญหาของผู้ที่อยู่ไกลทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพติด ผู้พิการจึงมีอยู่
น้อยเมื่อเทียบกับสังคมเมืองแต่อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสังคมชนบทที่มองไม่เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นคือ การ
ทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นที่มีคนเกิดขึ้นเป็นประจำ บางครั้งกลุ่มไม่ประหว่ากันหรือทำกันต่อหน้า
ต่อชุมชนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่จะทำให้สังคมขาดความอบอุ่นเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ดังนั้น สิ่งที่ชุมชน
ต้องการมากคือที่จะเข้ามามีบทบาทด้านจริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ
ค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและป้องกันยุงลาย โรคไข้ฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔.๓.๓ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างเพียงพอ

๔.๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง ดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ที่ด้อย
โอกาสไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ตำแหน่งองค์การบริหาร

๔.๔.๑ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้อง
สร้างความเข้าใจในระบบ ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ในการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ
จัดการและส่วนหนึ่งเกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยาเป็นองค์กรขนาดกลาง ที่มีการ
จัดเก็บรายได้น้อยซึ่งหวังแต่จะให้ผู้รับกลางส่งเงินมาช่วยเหลือ ชาวบ้านเป็นผู้รับอย่างเดียว ทั้ง ๆ ที่
ท้องถิ่นสามารถออกข้อบังคับตำบลเพื่อจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย หรือท้องถิ่นสามารถหารายได้จาก
ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้ แต่ผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นจะไม่ให้ความสำคัญในส่วนความต้องการของ
ชาวบ้านก็อาจจะให้ผู้นำของชุมชนที่มีคุณธรรมเสียสละเพื่อชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ทุจริตเป็นคนที่
วิสัยทัศน์ มีความรู้ ไม่เรียนรูู้ เข้าใจเรา มีความอดทนสูง คุณสมบัติเหล่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการ
บริหารงานในสังคมชนบท

๔.๔.๒ องค์การภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงาน
ระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

๔.๕ ตำแหน่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยามีแหล่งน้ำใต้ดินเป็นสำคัญที่ใช้ในการ
อุปโภคบริโภค การเกษตร เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ปัจจุบัน
เนื่องจากการตัดไม้ทำลายป่าบริเวณต้นน้ำทำให้ในฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมบ้างเป็นบางหมู่บ้านและเกิดขึ้น
เป็นบางปี ส่วนในฤดูแล้งเกิดปัญหาขาดน้ำเนื่องจาก มีการทำการเกษตรนอกฤดูกาล ทำให้น้ำในดินไม่
เพียงพอ

ปัญหาขยะก็เป็นปัญหาสำคัญอีกอย่าง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา
มีพื้นที่กว้าง ๘๑.๑๕ ตารางกิโลเมตร มีครัวเรือนประมาณหมื่นพันหกร้อยยี่สิบเจ็ดครัวเรือน ซึ่งก่อให้เกิด
ขยะจำนวนมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ไม่สามารถเก็บขนขยะนำไปกำจัดได้ เนื่องจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีรถขยะและพนักงานเก็บขยะ ทำให้เกิดปัญหาขยะตกค้างส่งกลิ่นรบกวน
ประชาชน นอกจากนั้นยังมีสิ่งปฏิกูลที่เกิดจากการเลี้ยงสัตว์ของประชาชนในทุกหมู่บ้านที่เป็นปัญหาของ
ชุมชน ซึ่งยากต่อการกำจัดเป็นอย่างดี



๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่เป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และน้ำหนักตัวสูงกว่าปกติเนื่องจากประชาชนให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพน้อย มีการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆ เป็นต้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๗.๒ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างเยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาและค่านิยมวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนลืมวิถีชีวิตท้องถิ่น ขาดความพอเพียง กลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ขุดลอกห้วย ท้อง คลอง บึงภายในตำบล
- ๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ
- ๑.๖ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในตำบล
- ๒.๖ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาตำบลจริยธรรม ศิลธรรมประจำตำบล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒ จัดทำบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม



๕. ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม รักษาพยาบาลประชาชนและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๔ รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการทำประมงอย่างถูกวิธี

๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ตำแหน่งสาธารณสุข

๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชุมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการศึกษา

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอภยมุข

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลควรว่านพระยานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพระยา ในมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพระยา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลควรว่านพระยาอันนี้ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนในพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้พึ่งตนเองได้ และยังส่งเสริมให้นำหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายย่อยขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร(มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและกาารก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

จุดแข็ง(Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลสระบัวมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านหลายสาย มีเส้นทางหลักคือ ถนนสายอำเภอศรี-อำเภอหนองกี่ มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอศรีบุรี ได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลสระบัวมีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวกรวดเร็ว

๒. การจัดผังเมืองนั้น ตำบลสระบัวมีพระยา ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ครุภัณฑ์สถาน และองค์การชุมชนต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องตั้งนิคมการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่าง ๆ ดังนั้น การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ควรต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลสระบัวมีพระยาต้องเน้นดำเนินการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้รับระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการลงทุนเพียงอย่างเดียวแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก การมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้เต็มมาตรฐานอย่างจริงจัง

๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลสระบัวมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดินและหินคคก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาที่ฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมยังมีเพียงพองจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาดื่มดื่นขึ้น ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังต้องคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวว่านพระยาที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น



อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ทันเวลาที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ฟื้นฟูและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๔) การส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

จุดแข็ง (Strength)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลสระวานพระยา เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การโอบอ้อมผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทักษะคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลสระวานพระยาเป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติสุขไม่เป็นปัญหาหากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สมัยยิ่งขึ้น



โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันอย่างแน่นแฟ้น เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ภาษีหยกกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด(มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖(๖๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลตระว่านพระยามีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่ความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

ตำบลตระว่านพระยามีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนทำให้ควร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและกระบวนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วยหนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า



จุดอ่อน (Weak)

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง

โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่ลดต้นทุนนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมีปะการังน้ำตื้นในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พ่อดึงหน้าฝนน้ำท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษาประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๗(๑๔))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลละแวกพระยาภูมิฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสืบสานประเพณีน้อยลงประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนรวมในการรวมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย
๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมผัสชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรไว้ให้ความช่วยเหลือ(มาตรา ๖๗(๔))



- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง(Strength)

ตำบลตระเวนพระชนยามีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและแผนและมีการดำเนินงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน(Weak)

- ๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อินตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนในตำบลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การ ประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

โอกาส(Opportunity)

หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อุปสรรค(Threat)

งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหา ของตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนใน เขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปналและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ซูตลอก คูคลอง ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและเพิ่มศักยภาพของอปท.
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร



๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
๑๐. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๖. การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. การจัดทำการบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพพะยา

๑. วิสัยทัศน์(Vision)

“คุณภาพคน คุณภาพงาน ธรรมว่านพระยา”

๒. ยุทธศาสตร์(Strategic)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลเกษตรกรรม

เป้าหมาย

เพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตภาคเกษตรกรรม ลดต้นทุนการผลิตส่งเสริมเกษตรกรรมแบบยั่งยืน ส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัย เพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร ส่งเสริมการบริโภคพืชผักจากชุมชน เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้และยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจ เพื่อบรรเทาปัญหาความยากจน



แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตเกษตรกรรม
๒. เสริมสร้างเกษตรกรเข้มแข็งด้วยเกษตรอินทรีย์
ตัวชี้วัด

๑. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
๒. จำนวนครัวเรือนที่ทำเกษตรแบบยั่งยืน
๓. จำนวนหมู่บ้านที่ทำเกษตร
๔. จำนวนหมู่บ้านที่ร่วมกันจัดตลาดสีเขียว
๕. จำนวนเกษตรกรที่พัฒนาศักยภาพ
๖. จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมประกวดหมู่บ้านพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค อย่างเพียงพอ และการพัฒนาพื้นที่ใกล้เคียง และเพื่อให้มีการคมนาคมที่ปลอดภัยและได้รับความสะดวกมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ทางเท้า ทางจักรยาน
๒. การบริหารจัดการแหล่งน้ำ
๓. การก่อสร้างบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๑. จำนวนเส้นทางในการจราจรในแต่ละหมู่บ้านเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนรายงานน้ำที่สถานีฝนตกเกินปัญหาที่ท่วมขังได้
๓. จำนวนหมู่บ้านที่มีการใช้ระบบน้ำประปา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

เป้าหมาย

เพื่อเป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางสังคมทุกทอดทั้ง เพื่อเป็นสถานที่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เพื่อการยังชีพและช่วยเหลือผู้ยากไร้ ให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมในสังคม เพื่อเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาครอบครัว เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและสร้างสรรคให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นไปตามแผนทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ การสงเคราะห์ผู้ยากไร้ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื HIV
๒. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๓. การสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน
ตัวชี้วัด
๑. จำนวนประชาชน และกลุ่มอาชีพที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริม
๒. จำนวนประชาชนที่มากใช้บริการ



๓. มาตราฐานคุณภาพผลิตภัณฑ์
๔. จำนวนกลุ่มอาชีพทางการเกษตรที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริม
๕. จำนวนแหล่งที่เป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือผู้ประกอบการทางสังคม
๖. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๗. จำนวนเด็กและเยาวชนในตำบลที่ได้รับความรู้ในการฝึกอบรมต่าง ๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจด้าน การศึกษาและศาสนา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิศีกาการและสังคม ด้านกีฬา การป้องกันแก้ไขปัญหา ยาเสพติด สำหรับเด็กก่อนปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อส่งเสริมความ มีระเบียบวินัย ความสามัคคี และประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาการของเด็กเล็กครบทุกตำบล และมีประสิทธิภาพตรงจากแหล่งเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษา ตัวชี้วัด
 ๑. จำนวนเด็กนักเรียนที่ได้รับการพัฒนา
 ๒. จำนวนเด็กนักเรียนได้ร่วมโครงการสืบสานวัฒนธรรมไทย
 ๓. จำนวนโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๔. จำนวนผู้เข้าร่วมการพัฒนาศึกษาศึกษาพิเศษและเยาวชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่เพิ่มปัญหาภายในชุมชน และการรณรงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่น ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและร่วมกัน ประหยัดพลังงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมโรคติดต่อซึ่งเกิดจากพาหะนำโรค ส่งเสริมการดูแลสุขภาพพร้อมตั้งแต่เกิดแรกเกิดเป็นต้นไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ๒. ส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน ตัวชี้วัด
 ๑. จำนวนประชาชน เยาวชนเครือข่ายที่ส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. จำนวนข้อบัญญัติตำบลที่ควบคุมการบำบัดน้ำเสีย
 ๓. จำนวนที่สาธารณสุขและแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์
 ๔. จำนวนครัวเรือนและโรงเรียนที่มีความรู้ในการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- จำนวนโรงเรียนที่จัดตั้งธนาคารขยะ
๕. จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการอุดหนุนด้านการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
 ๖. จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการป้องกันโรคติดต่อ



๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไปได้มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความรู้รัก
ความสามัคคีในหมู่คณะ มีน้ำใจเป็นนักกีฬาและเพื่อต่อต้านยาเสพติด รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีใช้ในการพักผ่อนและแข่งขันกีฬารายใหม่หมู่บ้านและตำบล

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนหมู่บ้านที่มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม
๒. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น
๓. จำนวนหมู่บ้านที่มีสนามกีฬาในการฝึกซ้อม
๔. จำนวนหมู่บ้านที่มีเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนา เพิ่มสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สนับสนุนในการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันสำคัญของ
ชาติ สืบสานประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษาธรรมะในโรงเรียน ส่งเสริมคุณธรรมแก่เด็กและเยาวชน
ส่งเสริมการลด ละ เลิก อบายมุข

แนวทางการพัฒนา

การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมโดยความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในตำบล
ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนการดำเนินงาน
๒. จำนวนหมู่บ้านที่ร่วมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. จำนวนสถานศึกษาที่ร่วมส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน
๔. จำนวนประชาชนที่ร่วมส่งเสริมการลด ละ เลิก อบายมุข

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยและทรัพยากร

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมภัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานความร่วมมือ
กับหน่วยงานอื่นในการบริการประชาชนได้ทันเวลาที่ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมภัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ส่งเสริมความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้านและลดอันตรายจากการขับขี่ยานพาหนะและเฝ้าระวังภัย
ธรรมชาติต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ชุมชน
๒. เสร็จสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย
ตัวชี้วัด
๑. จำนวนโครงการ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. จำนวนผู้เข้าร่วมประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการบริการประชาชน



๓. จำนวนหมู่บ้านที่เฝ้าระวังภัยต่าง ๆ
๔. จำนวนหมู่บ้านที่ติดตั้งป้ายควบคุมความเร็วเพื่อความสะดวกสบาย
๕. จำนวน อปพร. ที่ร่วมฝึกทบทวนในหลักสูตรช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ เพื่อประชาชนสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของอปต. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริการประชาชน ตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และให้บริการแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ไปรษณีย์ ตรวจสอบได้
๒. การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรเพื่อการบริหารประชาชน
ตัวชี้วัด
 ๑. จำนวนโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 ๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากทาง อปต.
 ๓. จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆจากทาง อปต.
 ๔. จำนวนความคิดเห็นและปัญหาความต้องการที่ได้รับการบรรจุไว้ในแผน
 ๕. จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการปรับปรุงอุปกรณ์ต่าง ๆ
 ๖. จำนวนผู้เข้าร่วมการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในบริการประชาชน
 ๗. จำนวนประชาชนที่ได้รับการอำนวยความสะดวกในการบริการ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านโครงสร้าง
 - มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน
 - การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอปต.
 - มีการกำกับดูแลการปฏิบัติภารกิจ
 - มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและมีกระบวนการร่วมกับหน่วยงานอื่น

๒. ด้านบริการ

- การดำเนินงานของอปต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว
- แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจรายสายนางาน
- กำหนดเวลาและขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน



๓. ด้านบุคลากร

- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานและพนักงานจ้างตามโครงสร้าง
- พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

๔. ด้านงบประมาณ

- มีความเป็นอิสระและความสะดวกตัวในการใช้งบประมาณ
- สามารถจัดเก็บรายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีงบประมาณรายจ่ายเป็นของหน่วยงานตัวเอง ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ

ของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕. ด้านการจัดการ

- ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
- การบริหารจัดการยึดหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖. ด้านเครื่องมือ เครื่องใช้

- มีการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงานที่ให้มีข้อมูลที่ทันสมัย
- การจัดหาพัสดุเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตรงตามระเบียบพัสดุและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและบริหารพัสดุ เป็นไปด้วยความโปร่งใส

ยุติอน

๑. ด้านโครงสร้าง

- รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน เหมือนกันทุก ๆ อปท.
- ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวม

ขององค์กร

๒. ด้านการบริหาร

- การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจน
- มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานของอบต. จำนวนมากหลายเรื่อง ซ้ำซ้อนกัน
- ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทยากลำบาก

๓. ด้านบุคลากร

งบประมาณ

- จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้าน

ขอบข่ายของงานในหน้าที่

- พนักงานบรรจุหรือโอนมาใหม่ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกาปฏิบัติงานและ

การปฏิบัติงาน

- พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
- พนักงานจ้างของอบต. ไม่ได้เข้าประชุมหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบใน



๔. ด้านงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายประจำมีค่อนข้างสูง(รวมกับโครงการที่มาจากนโยบายภาครัฐ)
- งบประมาณในการดำเนินงานพัฒนา มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ

๕. ด้านการจัดการ

- ขาดความร่วมมือที่แท้จริงจากภาคประชาชน หลายกรณีเกิดจากการสร้างหลักฐานให้ดูเหมาะสมกับกฎระเบียบที่ออกมาบังคับใช้

๖. เครื่องมือ เครื่องใช้

- ไม่มีเจ้าหน้าที่พิเศษ ที่รับผิดชอบด้านการจัดหาวัสดุโดยตรง
- ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่อยู่สภาพพร้อมใช้ตลอดเวลา
- ขาดการพัฒนาพนักงานในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้

โอกาส

๑. ด้านสังคม

- ไม่มีความขัดแย้งด้านเชื้อชาติ สังคมดั้งเดิมเป็นสังคมสามชนพื้น
- เป็นสังคมเกษตรกรรมอยู่ใกล้ตลาดซื้อขายผลิต
- สภาพพื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์สามารถปลูกพืชได้หลายชนิด
- กลุ่มองค์กรต่าง ๆ มีความเข้มแข็ง มีเครือข่าย

๒. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยง
- ประสานงานได้รวดเร็ว

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- มีการทำเกษตรกรรมแบบหมุนเวียนทำให้มีการจ้างงานมาก
- อยู่ในอำเภอที่มีโรงงานน้ำตาลและโรงงานแป้งมันสำปะหลัง
- พื้นที่ใกล้เคียงมีจุดรับซื้อผลิตภัณฑ์จากยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผัก ผลไม้นานาชนิด

๔. ด้านการเมือง

- ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาตัวเองและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

- ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง
- รัฐธรรมนูญกำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้นทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นต่าง ๆ มากขึ้น

อุปสรรค

๑. ด้านสังคม

- มีประชากรแฝงจำนวนมาก(จากสถิติ ก.ย. ๖๕ จำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร ๕,๒๒๖ คน และประชากรที่อาศัยอยู่จริง ๕,๖๕๑ คน แตกต่างกัน ๔๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๓ เมื่อเทียบกับจากทะเบียนราษฎร)

- ภารกิจงานในอาชีพของประชาชนมีมาก ต้องใช้เวลามากขึ้น ทำให้มีส่วนร่วมกับการชกการน้อยลง ยกเว้นเรื่องผลประโยชน์ เช่น การขึ้นทะเบียนต่างๆ เพื่อขอรับการช่วยเหลือ



- การขยายของบ้านและการเพิ่มประชากรที่ใช้มาทำงานในพื้นที่ ทำให้การบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา ทางระบายน้ำ

๒. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- การใช้ขยายการสื่อสารหนาแน่น แยกการใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ต
- ขาดอุปกรณ์ประเภทสื่อความรู้ที่ทันสมัยที่เข้ากับระบบอินเทอร์เน็ต

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- การแปรรูปเพิ่มมูลค่ามันน้อย
- ประชาชนไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกทักษะอาชีพ(ได้ผลจากการประเมินโครงการที่มีผู้เข้าอบรมฯ น้อย)

๔. ด้านการเมือง

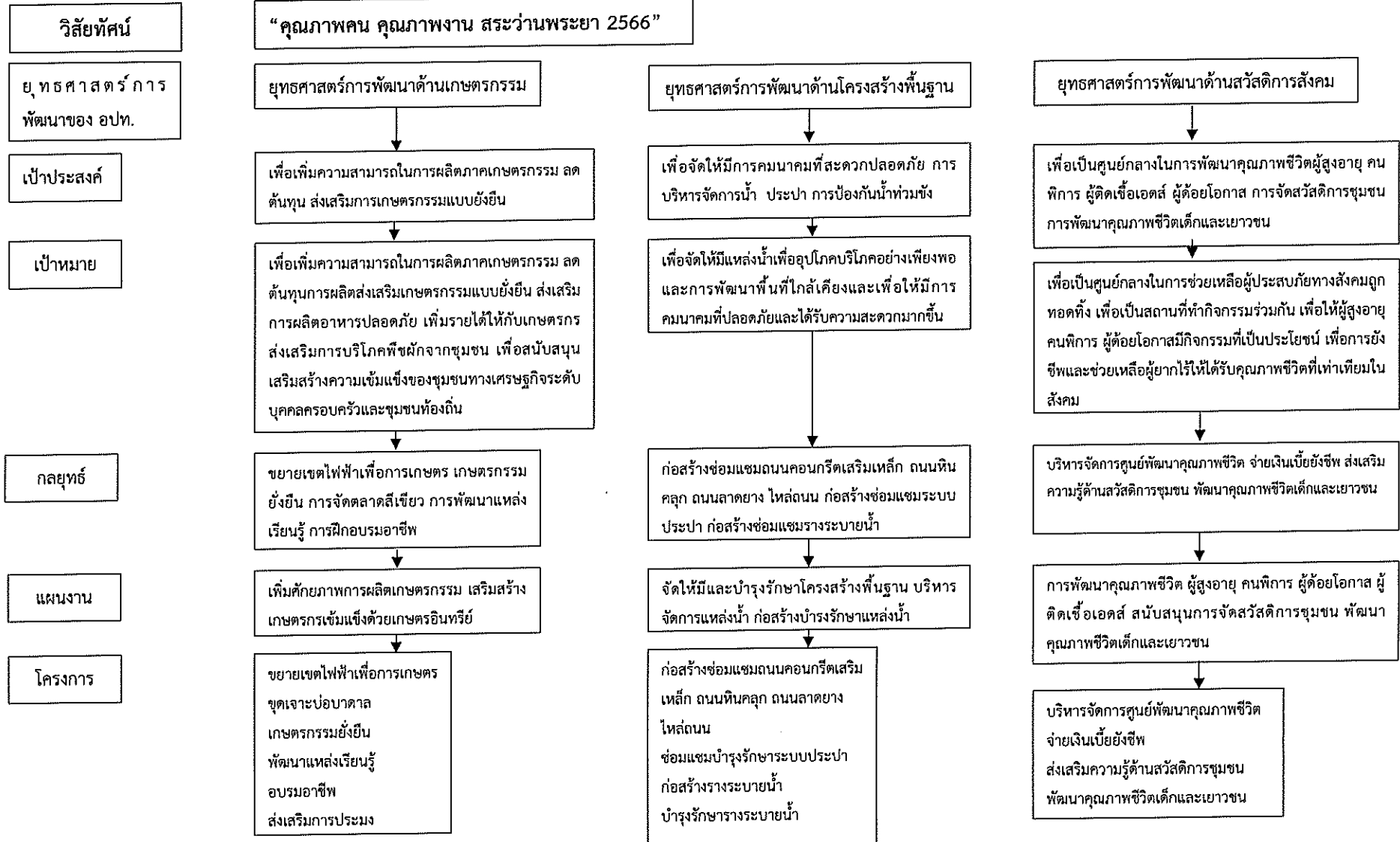
- ประชาชนแยกขาดสิทธิในหลายด้านในชุมชน
- การเมืองระดับท้องถิ่นขาดทิศทาง(เนื่องจากการเมืองระดับประเทศไม่แน่นอน)
- การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางขาดประสิทธิภาพเนื่องจากงบประมาณไม่สมดุลกับ

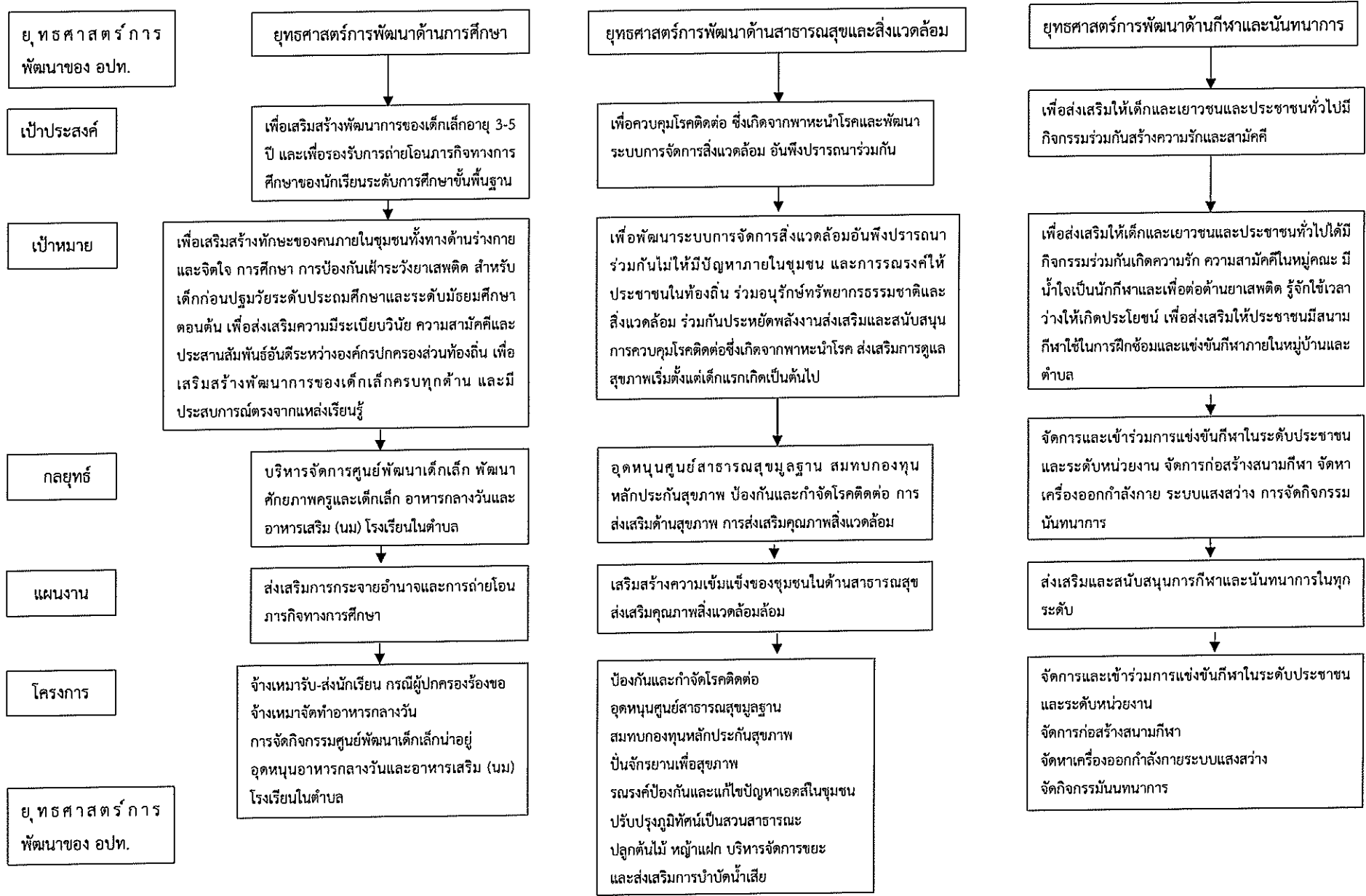
งานตามภารกิจ

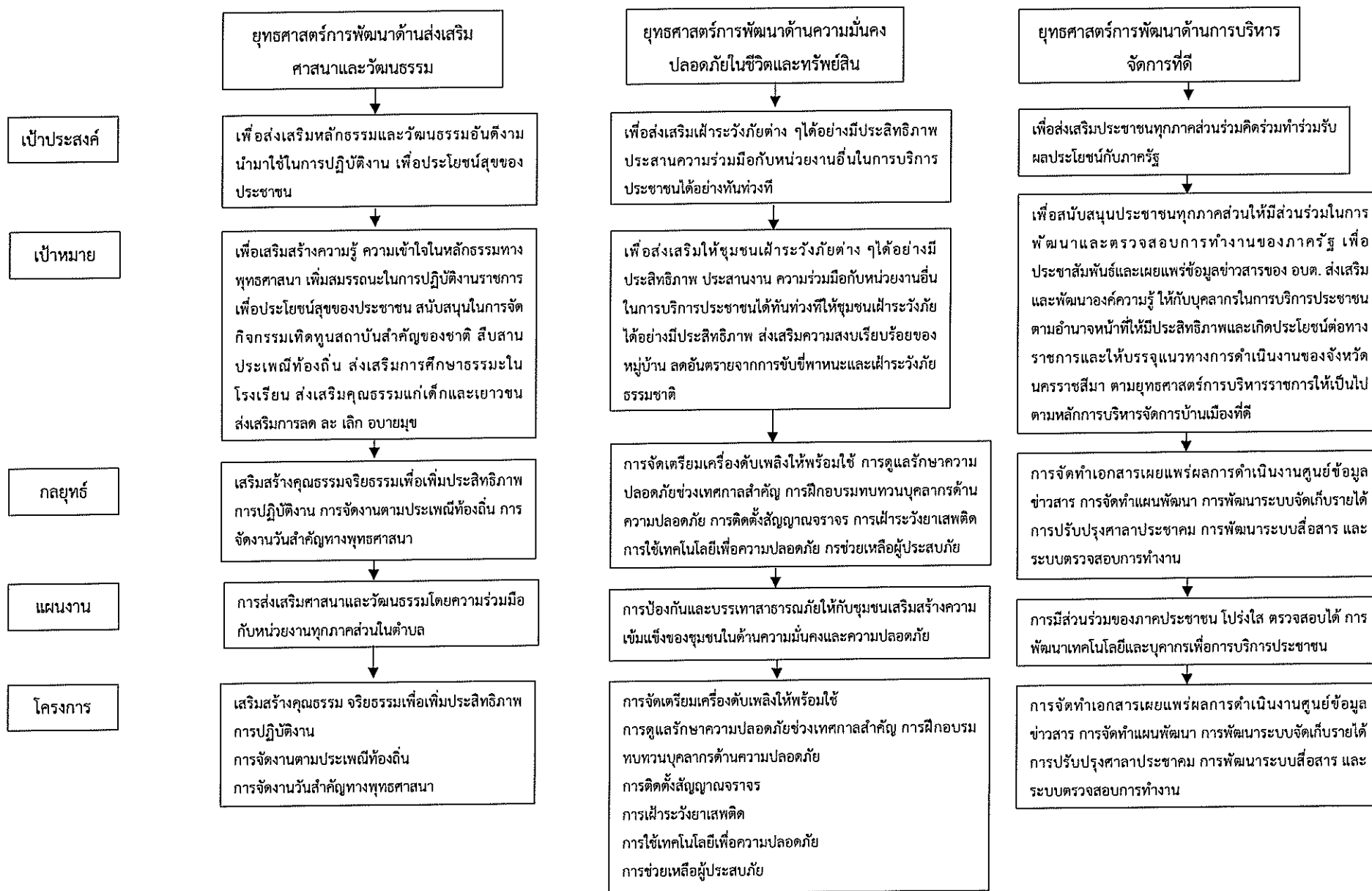
- มีการทับซ้อนกับท้องถิ่นขนาดใหญ่ เช่น งานโครงสร้างพื้นฐานทับซ้อนกับ อบจ. และหลายภารกิจทับซ้อนกับหน่วยงานระดับภูมิภาค ทำให้ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับตกแต่่งสถานที่ การประชุมต้อนรับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ งานพิธีการต่าง ๆ มากกว่าการให้บริการประชาชนหรืองานตามภารกิจ



แผนผังยุทธศาสตร์(strategic map)







**๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลสรรพยา กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา นายกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสรรพยา มีการปฏิบัติงานงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และขอรับเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ที่เหมาะสมให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสรรพยา (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีผู้นำมาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะที่ก่อความขัดแย้งมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุตสาหกรรมตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทนในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้ออกาสีในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ</p> <p>๒. งบประมาณมีจำกัดทำให้เกิดปัญหาหากทำใ้บางส่วน</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างกักระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระวานพระยา มีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสระวานพระยา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดใหม่ในงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของอปท. - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ 	<p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของอปท. - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ 	



<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ปัจจุบัน)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ใหม่)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	
<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและรังสรรค์รายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องจักรและยานพาหนะ 	<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและรังสรรค์รายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องจักรและยานพาหนะ 	
<p>๓.กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักร 	<p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักร 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานบริการข้อมูลและหลักทรัพย์- งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณสุขโรคและกิจการประปา- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่	<p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานบริการข้อมูลและหลักทรัพย์- งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณสุขโรคและกิจการประปา- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่	
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none">- งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none">- งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน	



๕.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวงามพระยา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า การใช้ใช้งบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวงามพระยาและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวงามพระยามีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๖	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๕	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๔.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้าง	๑	อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวงามพระยา เพื่อพิจารณาปลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวงามพระยา มีมติองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง (ทั้งนี้การวิเคราะห์ทำงานตั้งอยู่ชั้นพื้นที่ภาคพัฒนา)



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๔	-	๔	๑
	งานนิติการ	-	-	-	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	๓	-
	งานพัฒนารายได้	๒	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	-	๒	๑
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๓	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๓	-	๑	-
	งานตรวจสุขภาพภายใน	๑	-	-	-
	งานติดตามและประเมินผล	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานข้อมูลวิชาการ	-	-	-	-
	งานรายงานการควบคุมภายใน	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระว่านพระยา ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตระว่านพระยา ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดำเนินการสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดำเนินโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>- ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำทำทางเกษตร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ ก่อสร้าง พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำอุปโภคบริโภค ไฟฟ้า ประปา บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายไฟฟ้า</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริม ความสามารถทาง เศรษฐกิจและบรรเทา ปัญหาความยากจน</p>	<p>เสริมสร้างเศรษฐกิจเพียงตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมอาชีพพัฒนาสินค้าชุมชน ศูนย์ประสานงานตลาด ร้านค้าชุมชน การสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน สร้างความ เข้มแข็งด้านเกษตรกรรม เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณภาพสิ่งทอ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกร อินทรีย์</p>	<p>พัฒนาระบบและการเพิ่มศักยภาพการผลิต การเพิ่มผลผลิต ของเกษตรกร การลดค่าใช้จ่ายของเกษตรกร ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้เกษตรกรมีความเชื่อมั่นในการเกษตรอินทรีย์ แทนปุ๋ยเคมี</p>	<p>- ปลัด อบต. - ทน.สำนักงานปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - นักจัดการงานทั่วไป - ผช. นักพัฒนาชุมชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสังคมให้มีความ คุณภาพชีวิตที่ดีและ อยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข</p>	<p>- การจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมสุขภาพเด็ก เล็ก นักเรียนและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา คนด้อยโอกาสและผู้ด้อยโอกาส - การสนับสนุนส่งเสริมกีฬา การป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลดอุบัติเหตุจากรoad ทางบก ทางน้ำ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ดูแลเด็ก - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - ผช. นวค.สาธารณสุข</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน</p>	<p>การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืนการฟื้นฟูประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน การสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน การกำจัดขยะมูลฝอย</p>	<ul style="list-style-type: none">- ปลัด อบต.- รองปลัด- หัวหน้าสำนักงานปลัด- นักจัดการงานทั่วไป- นักวิชาการสาธารณสุข- ผู้ช่วย นว.สาธารณสุข
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมประชาธิปไตยและการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none">- ปลัด อบต.- รองปลัด- หัวหน้าสำนักงานปลัด- นักจัดการงานทั่วไป- คนงานทั่วไป- ผอ.กองคลัง- นักวิชาการเงิน- จพง.จัดเก็บฯ- นักวิชาการสาธารณสุข- นักทรัพยากรบุคคล- ผช.จัดเก็บฯ



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (เปิดอัตรการสรรหาส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (เรื่องเปิดอัตรการสรรหาส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)										
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน พนักงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานชั้นบรรณรักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๑๓		๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
กองคลัง(๑๕)										
๑๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายการคลังและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๑๗	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐	เจ้าพนักงานการคลังและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๒๒	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๒	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง										
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลังและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพะยา อำเภอศรีนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องผู้ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๑๕)									
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	วิศวกรโยธาปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม(๑๖)									
๓๕	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)									
๔๐	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑	นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระบัว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๔	พนักงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

๙. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณการกระจายจ่ายดำเนินงานบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จายรวม (บาท)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๙๘๐	๑๓๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๘๐๙,๙๘๐	๘๐๙,๙๘๐	๘๐๙,๙๘๐	๘๕๙,๙๘๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๕๐	๘๐๓,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๙๙,๐๖๐	๔๙๙,๐๖๐	๔๙๙,๐๖๐	๕๑๙,๐๖๐	ว่างเต็ม
ส่วนปลัด อบต. (๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๗๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๓๒๐	๔๑๖,๓๒๐	๔๑๖,๓๒๐	๔๓๙,๖๔๐	๓๓,๓๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๔๘๑,๑๒๐	๔๘๑,๑๒๐	๔๘๑,๑๒๐	๕๐๖,๒๘๐	๒๕,๑๖๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๓,๒๔๐	๒๒๓,๒๔๐	๒๒๓,๒๔๐	๒๓๗,๖๐๐	๑๔,๓๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๙,๒๘๐	๔๔๙,๒๘๐	๔๔๙,๒๘๐	๔๗๓,๖๔๐	๒๔,๓๖๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๐,๘๘๐	๔๑๐,๘๘๐	๔๑๐,๘๘๐	๔๒๔,๒๔๐	๑๓,๓๖๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๒๑,๙๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๓,๑๔๐	๓๓๓,๑๔๐	๓๓๓,๑๔๐	๓๕๕,๓๐๐	๒๒,๑๖๐
พนักงานจ้าง																				
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๗๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓๘๒,๒๐๐	๓๘๒,๒๐๐	๓๘๒,๒๐๐	๓๙๙,๒๐๐	๑๗,๐๐๐
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๙๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๔๐๗,๕๖๐	๔๐๗,๕๖๐	๔๐๗,๕๖๐	๔๒๕,๓๖๐	๑๗,๘๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๖๖,๙๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๓๗๔,๙๔๐	๓๗๔,๙๔๐	๓๗๔,๙๔๐	๓๙๒,๙๐๐	๑๗,๙๖๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๓๕๐,๑๕๔	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๕๖,๑๕๔	๓๕๖,๑๕๔	๓๕๖,๑๕๔	๓๖๒,๑๕๔	๖,๐๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๕๐,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๔	คนงาน		๑	-	๓๐๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๙,๐๐๐	๓๐๙,๐๐๐	๓๐๙,๐๐๐	๓๑๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง (๑๔)																				
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๕๓,๙๖๐	๑๓๓,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๖๘๐,๖๐๐	๖๘๐,๖๐๐	๖๘๐,๖๐๐	๗๑๙,๖๐๐	๓๘,๖๐๐
๑๖	หัวหน้าฝ่ายงานการเงินและบัญชี(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๑๓,๖๒๐
๑๗	หัวหน้าฝ่ายงานพัฒนารายได้(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๐๔๐	๔๑๖,๐๔๐	๔๑๖,๐๔๐	๔๓๓,๖๐๐	๑๗,๖๐๐
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๒๗๗,๕๒๐	๒๗๗,๕๒๐	๒๗๗,๕๒๐	๒๙๑,๘๘๐	๑๔,๓๖๐
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๒๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๓๖,๒๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๒๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๓๖,๒๖๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																				
๒๒	นักวิชาการคลัง		๑	๑	๓๒๑,๙๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๔,๙๔๐	๓๓๔,๙๔๐	๓๓๔,๙๔๐	๓๕๐,๙๐๐	๑๖,๙๔๐
พนักงานจ้าง																				
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๙๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๓๙๗,๒๐๐	๓๙๗,๒๐๐	๓๙๗,๒๐๐	๔๑๔,๔๐๐	๑๗,๒๐๐
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๖๖,๖๔๔	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๗,๒๐๔	๒๗๗,๒๐๔	๒๗๗,๒๐๔	๒๘๗,๖๖๔	๑๖,๙๖๐
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๒๒๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๖,๘๔๐	๖,๕๖๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๕๐,๑๒๐	๕,๕๖๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๕๐,๑๒๐	๕,๕๖๐
กองช่าง (๑๕)																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	ว่างเต็ม
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	เพิ่มตามโครงสร้าง
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๒๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๒๙,๑๗๐	๒๓๖,๒๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	เพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้าง																				
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๓๙๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๓๙๗,๒๐๐	๓๙๗,๒๐๐	๓๙๗,๒๐๐	๔๑๔,๔๐๐	๑๗,๒๐๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๔๔,๕๖๐	๓๕๐,๑๒๐	๕,๕๖๐

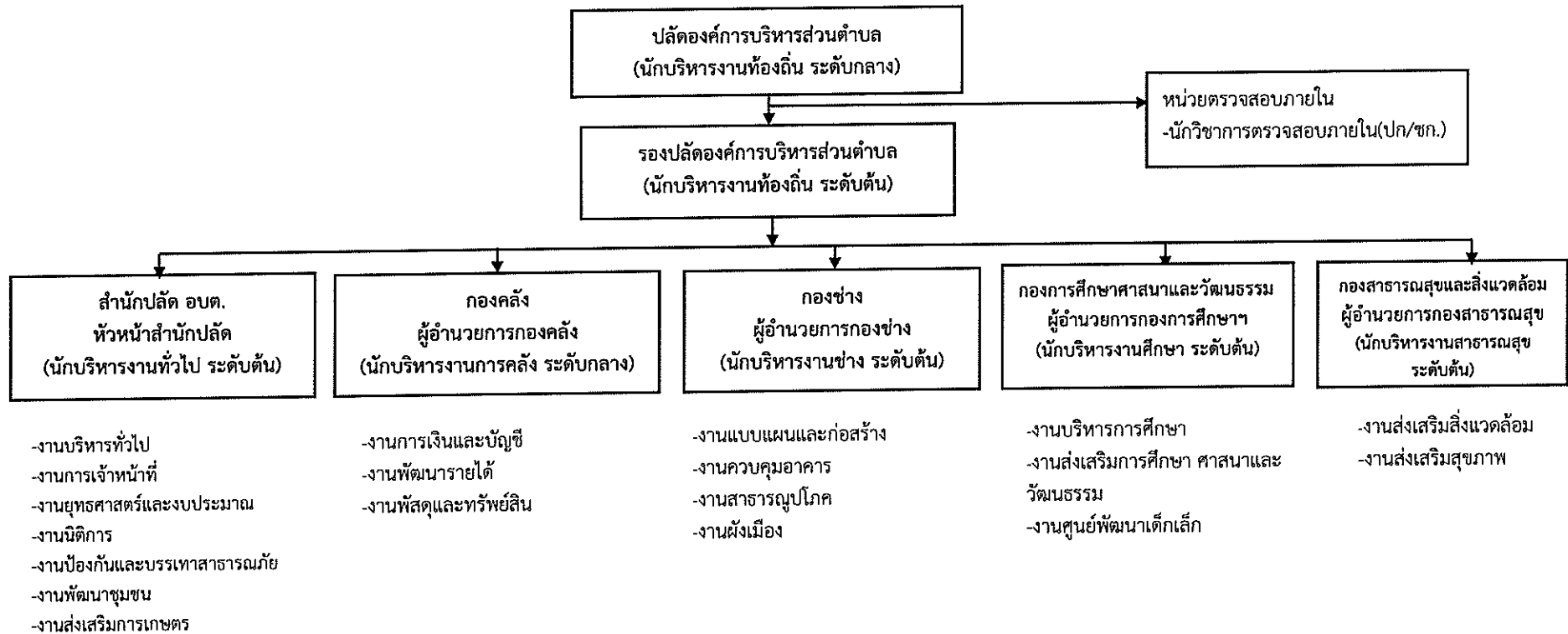
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๔	คนงาน		๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓	-	๒๓๘,๕๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๗	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๓	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๕๐	ว่างเต็ม
๓๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๕๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๘๐๐	๑๙๔,๖๘๘	๑๙๕,๖๘๘	๒๐๒,๔๘๘	๑๕,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓	-	๒๓๘,๕๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเต็ม
๔๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	เพิ่มความโครงสร้าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศก.ว.บริหารส่วนตำบลสระบัวหน้าพระยา																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเต็ม
	รวม		๔๘	๒๖	๑๐,๙๓๑,๘๓๖	๕๔๙,๘๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	๑,๓๒๘,๙๘๘	๔๑๗,๖๓๖	๔๒๓,๐๖๐	๑๒,๙๖๖,๖๒๔	๑๓,๓๘๔,๕๕๐	๑๓,๖๐๓,๓๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๙๑๕,๓๙๔	๑,๙๗๖,๙๓๑	๒,๐๔๐,๕๙๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๖๗๗,๐๑๘	๑๕,๓๖๑,๔๘๑	๑๕,๖๔๓,๙๑๘	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๘๗,๙๖๘	๕๗๔,๕๖๖	๕๘๖,๕๕๖	
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม ๕ %)															๑๔,๐๘๙,๐๕๐	๑๔,๗๘๖,๙๑๕	๑๕,๐๖๐,๓๗๔	

หมายเหตุ

- อบต.สระบัวหน้าพระยา จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท = (๓๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๘,๘๕๐,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐,๙๓๑,๘๓๖ บาท = (๓๘,๘๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๘,๘๕๐,๐๐๐ = ๔๐,๙๓๑,๘๓๖
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๒,๘๓๒,๑๒๕ บาท = (๔๐,๙๓๑,๘๓๖ x ๕%) + ๔๐,๙๓๑,๘๓๖ = ๔๒,๘๓๒,๑๒๕

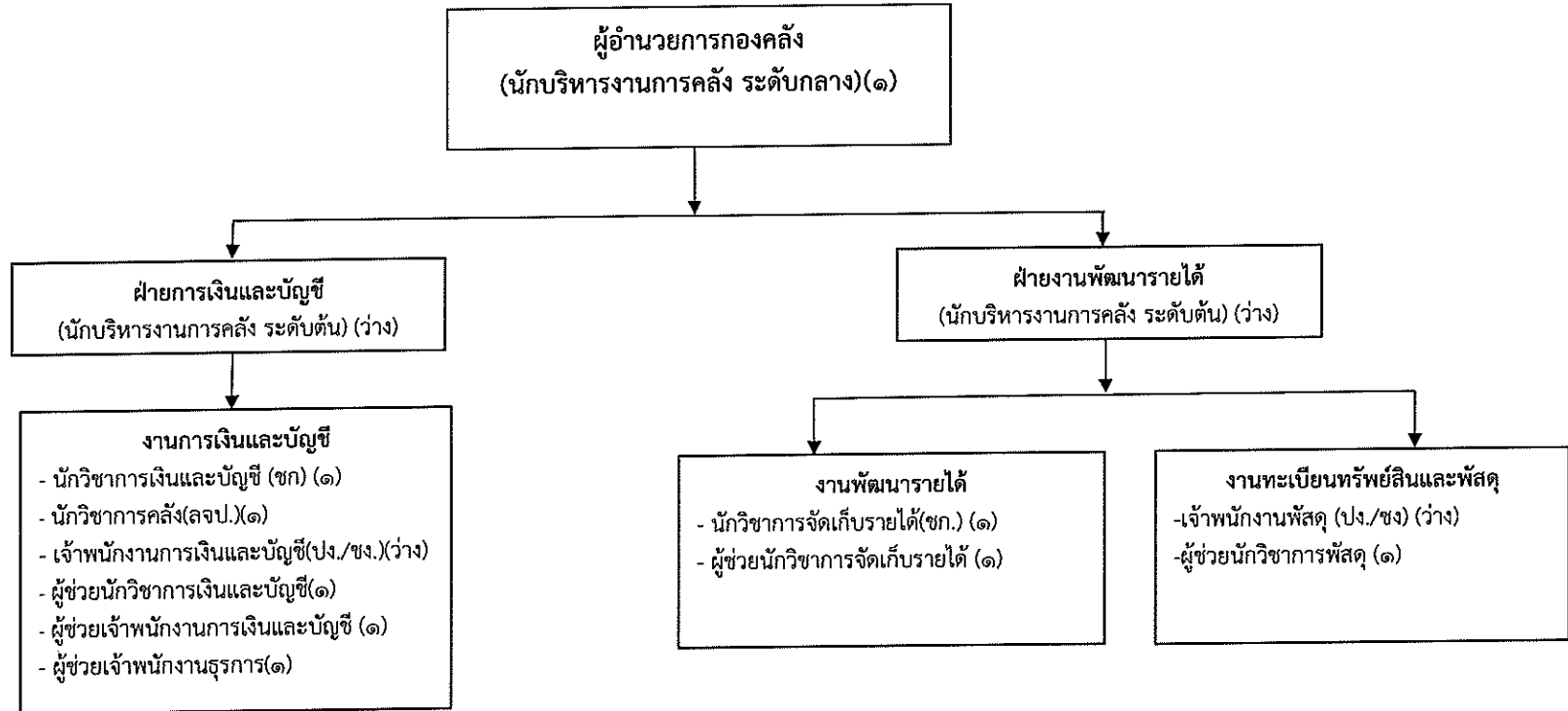


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภทสามัญ



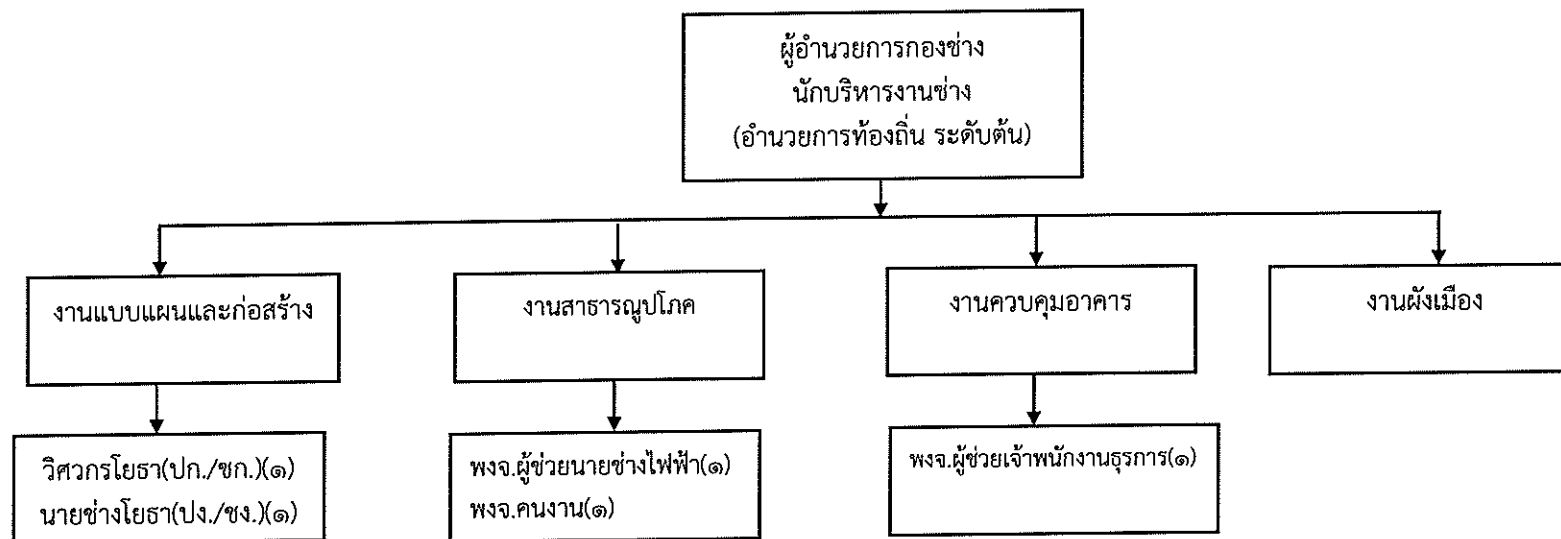


โครงสร้างองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลสระวานพระยา



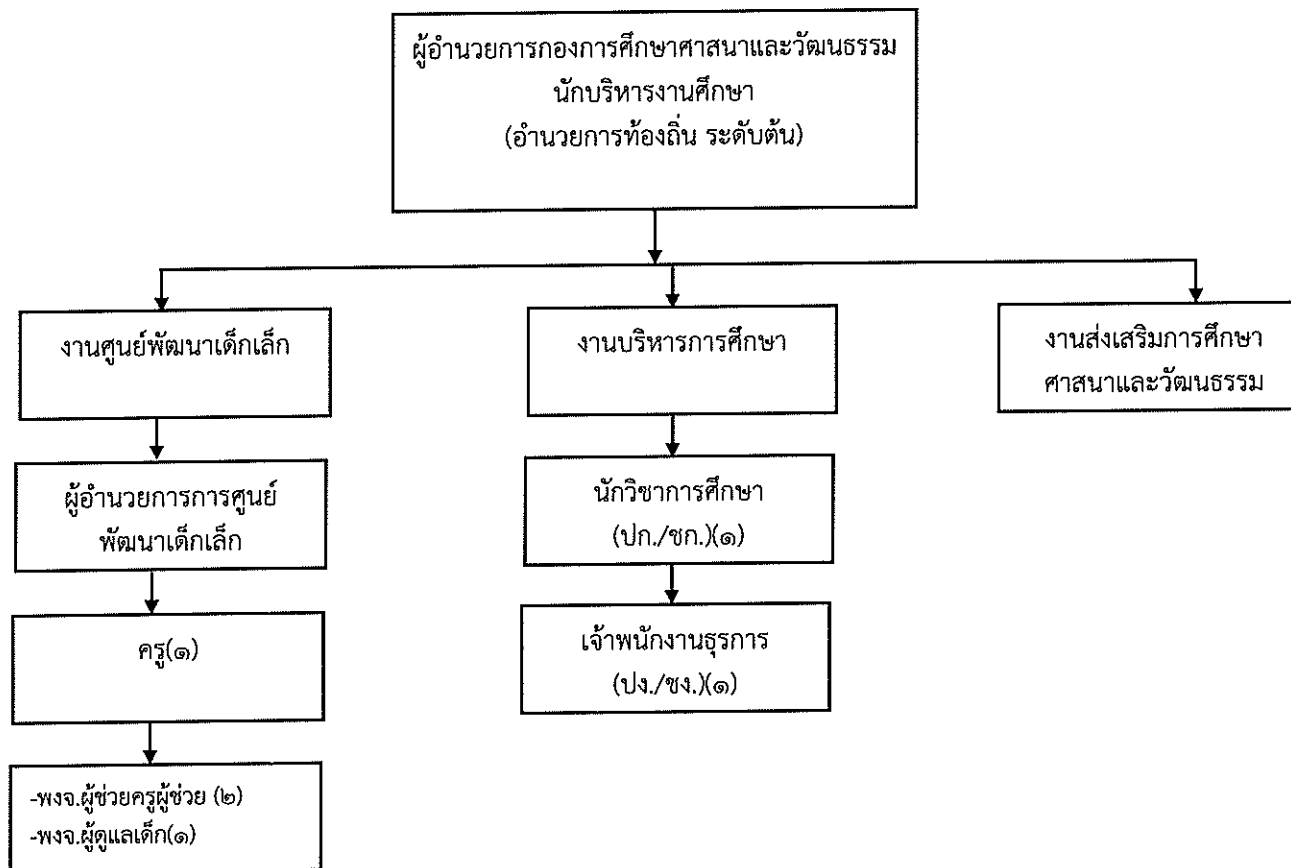


โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสระวานพระยา



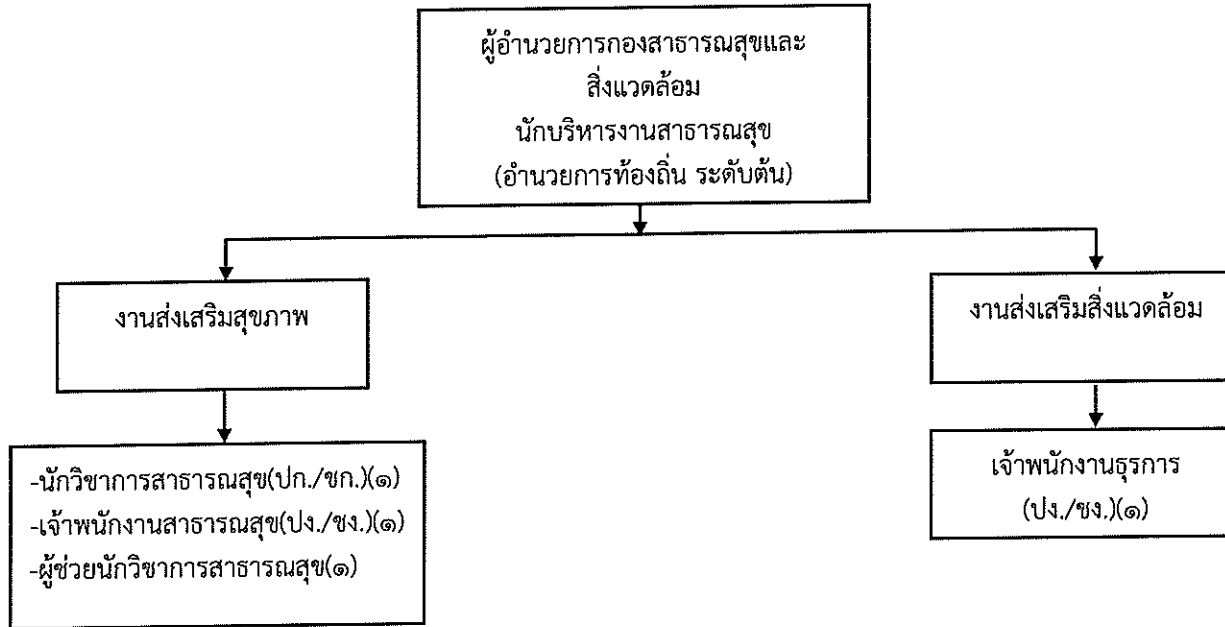


โครงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลสระวานพระยา



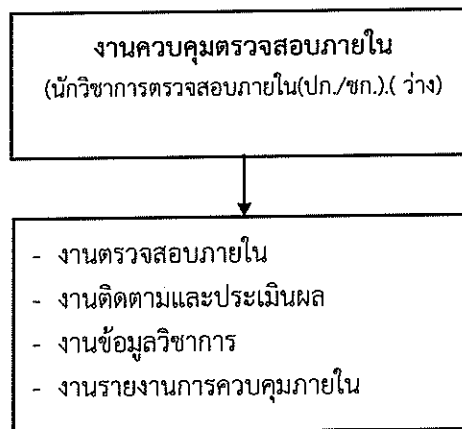


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา





โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสระวานพระยา





๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางกมลพร เคชา	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
๒	อัครวราง	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๓,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นางสาววิภา ภูโกสัย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นายสันติ ปัญญากุลศิริ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๕	นางสาวสุพรรณิ คุณบัวลา	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๖๘,๙๖๐	-	-	
๖	นายแสงชัย สมใจ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	
๗	นายจักกฤษ พิณกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐	-	-	
๘	นายจิรวัฒน์ ฉวยกระโทก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางสาววิเรืองรอง ไชยกระโทก	ปริญญาตรี	ก ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ก ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๔๔๐	-	-	
๑๐	นางสาวจำเริญวิทย์ วังกลาง	ปริญญาตรี	ก ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	ก ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑๗๕,๒๐๐	-	-	
๑๑	นายสมชิต พุทธชาติ	ปริญญาตรี	ก ๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ก ๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	
๑๒	อัครวราง	-	ก ๐๑-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	ก ๐๑-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๓	นายธีรศักดิ์ ชิงรัมย์	ม.ต้น	ก ๐๑-๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	ก ๐๑-๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๑๔๔	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	อัครวราง	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นางสุชานา คุณบัวลา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๘๖๐	๑๓๔,๔๐๐	-	
๑๖	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายงานการเงิน และบัญชี นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายงานการเงิน และบัญชี นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๑๗	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายงานพัฒนา รายได้ นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายงานพัฒนา รายได้ นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๑๘	นางสาวจิรภิญญา บุญเต็ม	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๖๒,๗๒๐	-	-	
๑๙	นางสาวสุทัศน์ ทุมนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
๒๐	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
๒๑	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๒๒	นางจีน โสมกระโทก	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๓๒๔,๗๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นางชีวิรัตน์ ปัญญากุลศิริ	ปริญญาตรี	ก ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	-	ก ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	-	๒๖๒,๖๔๔	-	-	
๒๔	นางสาวอัญชลี แก้วกล้า	ปริญญาตรี	ก ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและ บัญชี	-	ก ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและ บัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๕	นางสาวสายรุ้ง แคลสันหทัยะ	ปริญญาตรี	ก ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	ก ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๐,๗๒๐	-	-	
๒๖	นางสาวมานิตา แสนปัญหา	ปวส.	ก ๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงิน และบัญชี	-	ก ๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นางสาวอากาภกร กุบโคกกรวด	ปริญญาตรี	ก ๐๔-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	ก ๐๔-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๘	อัคราว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๙	อัคราว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓๐	อัคราว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
๓๑	อัคราว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	นายทองม้วน บุญหลาย	ปริญญาตรี	ก ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ก ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๑,๔๘๘	-	-	
๓๓	อัคราว่าง		ก ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ก ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นางสาวนันทนา เคื่อนอก	ปริญญาตรี	ก ๐๕-๐๐๓	คนงาน	-	ก ๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๕	อัตรว่าง		๒๐-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๖	อัตรว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	
๓๗	อัตรว่าง		๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	
๓๘	อัตรว่าง		๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๓๙	นางสาวนิตยา เชนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	คศ.๑	๒๔๒,๘๘๐	-	-	
				ศพต.สระบัวพระยา			ศพต.สระบัวพระยา					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	อัตรว่าง		๓ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๑๒,๘๐๐			
๔๑	อัตรว่าง		๓ ๐๘-๐๐๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓ ๐๘-๐๐๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๑๒,๘๐๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	อัตรว่าง		๓ ๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓ ๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๔๓	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๔	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	
๔๕	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
๔๖	อัตรารว่าง		๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	นางสาวสุมิตรา พันอัน	ปริญญาตรี	๓ ๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๓ ๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๘	อัครวราง	-	๒๐-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตระว่านพระยา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดย การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และ ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้เกิด ความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทักษะ คุณธรรมรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และผู้ มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีความรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการ และวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ อย่งน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๑ วัน

๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้น

๒.การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มคอคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓.การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของ บุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๓ - ๕ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้ เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างนั้น จะมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ
- ๓.๔ ยุติธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความเป็นไปเรียบร้อย มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
 ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจูงศรั เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพื่อความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
 ๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อข้าราชการของตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ
 ๕. ป้อนก้นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพระยา

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพระยา

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพระยา รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยาทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 - (๔) การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้
- น่ายุติคุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อกิจกรรมดีงามของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน



ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีธรรมาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่ออำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควารู้ได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยา ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่เปิดเผยงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานได้มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้การศึกษาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปฎิบัติ ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดคล้องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบถามการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยาหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องหรือแจ้งต่อนายกตามที่ยกองค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยาหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่ตนเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีเห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยาหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้ปฏิบัติตามสมควร อาจยื่นร้องโดยผู้ถูกละเมิดนายกองการบริหารส่วนตำบลระบุว่านพระยาหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการศึกษาหรือการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัยหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว



(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่านายประยูรณรงค์เกียรติธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกักตนเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล
สระว่านพระยาที่ได้รับเลือกตั้งจากราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระว่านพระยา
จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนต่างประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องสอบสวนข้อเท็จจริง และมีความวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ทศคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือทั้งหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ผู้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างไรในภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย
การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้ทำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ



ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ในทำนององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่าพระยาเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ปรชชาติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งชาติสามารถพิจารณา และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ่งลงโทษ

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการรักษาความเป็นกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามแนวนั้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามความกรณีเพื่อให้การแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตัดกีดกัน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าผู้ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่าพระยาดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลระบุว่าพระยาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบการลงโทษ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒๖

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ตนไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระวางใหญ่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา
เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคหทัยแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูชาติ ยางน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา

