

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

ด้วย คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยสระแก้ว ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....๑

๒. วัตถุประสงค์.....๒

๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๓

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....๖

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....๑๑

๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....๒๔

๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....๒๕

๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐.....๓๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....๓๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง.....๔๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่.....๔๗

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๖๖๑ – ๒๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑๒. หลักการและเหตุผล.....๑

๑๓. วัตถุประสงค์.....๒

๑๔. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๓

๑๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....๖

๑๖. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....๑๑

๑๗. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ.....๕

๑๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....๕

๑๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....๖

๒๐. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐.....๑๑

๒๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....๑๓

๒๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง.....๒๑

๒๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่.....๒๙

๒๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....๓๕

๒๕. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม.....๓๕

ภาคผนวก

- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๖๖๑ – ๒๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช่จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลสระแก้ว เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคล ของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุด แก่การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างพร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

๑.๓ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงได้ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันเป็นการประหยัดงบประมาณราบจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๒.๒เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ฯลฯ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีระสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงมากกว่า อย่างไร

ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Ralative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้การกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจขอหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมิฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นๆจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนี้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรืองการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานทีมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ

อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากว่างการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่ามีลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภาระกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ประวัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ตามพระราชกฤษฎีกาที่ประกาศในราชกิจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป๑๑๓ ตอนที่ ๕๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๗ มีพื้นที่จำนวน ๒๕.๕ ตารางกิโลเมตร คลุมพื้นที่ของ ๑๕ หมู่บ้าน มี ๑๑ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ และอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ๔ หมู่บ้าน นับแต่ได้รบการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่เป็นอย่างดีมาตลอดแม้จะยังไม่มีสำนักงานถาวรในการปฏิบัติงานก็ตาม ในเบื้องต้นได้ใช้ศูนย์สภาตำบลเป็นที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วต่อมาได้ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้มีมติขอใช้ที่สาธารณะบ้านหนองกวางคำ ก่อสร้างอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วและได้เปิดใช้บริการตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

๔.๒ สภาพทั่วไป

๑) ลักษณะที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ตั้งอยู่ที่หมู่ ๑๑ บ้านหนองกวางคำ ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่รับผิดชอบ ๔ หมู่บ้าน ตำบลสระแก้ว อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีอาณาเขตติดต่อ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	จดเขต ตำบลสระทอง และตำบลไทยสามัคคี
ทิศใต้	จดเขต ตำบลเมืองไผ่ อำเภอหนองกี่
ทิศตะวันออก	จดเขต ตำบลเมืองฝ้าย
ทิศตะวันตก	จดเขต ตำบลหนองชัยศรี

๒) ประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๑,๖๔๐ คน แยกเป็นชาย ๘๖๐ คน หญิง ๗๘๐ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๖๔.๓๑ คน/ตร.กม (ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

๓) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคม การจราจร การคมนาคมขนส่งในเขตตำบลสระแก้ว ใช้การคมนาคมทางบก โดยรถยนต์และรถจักรยานยนต์ เป็นหลัก การขนส่งผลผลิตทางการเกษตรส่วนมากใช้เส้นทาง รพช.สาย พช.๓๒๐๒ และถนน รพช .สายบ้านฝ้าย – โนนสำราญ

ตำบลสระแก้ว – อำเภอเมือง	จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง ๖๒ กิโลเมตร
ตำบลสระแก้ว – อำเภอหนองหงส์	จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง ๕ กิโลเมตร
ตำบลสระแก้ว – อำเภอชำนิ	จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง ๑๗ กิโลเมตร
ตำบลสระแก้ว – อำเภอหนองกี่	จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง ๔๑ กิโลเมตร

- การประปา ระบบประปาในเขตตำบลสระแก้วส่วนมากใช้ประปาบาดาล จำนวน ๒ แห่ง และประปาผิวดิน จำนวน ๒ แห่ง

- การไฟฟ้า สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการไฟฟ้าในเขตตำบลสระแก้ว เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอลำปลายมาศ และไฟฟ้าอำเภอหนองหงส์ ส่วนรับผิดชอบของตำบลสระแก้ว ในส่วนการบำรุงรักษาซ่อมแซมและจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์เฉพาะไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้แสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย เท่านั้น จำนวนหลังคาเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ในเขตตำบล ประมาณ ๔๐๐ หลังคาเรือน

- การสื่อสาร องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีโทรศัพท์พื้นฐานใช้ในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ประชาชนในเขตมีโทรศัพท์ส่วนบุคคลใช้ในพื้นที่ และมีจำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ ๓ หมายเลข ที่ทำการไปรษณีย์ โทรเลขอำเภอหนองหงส์ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหนองหงส์ ให้บริหารไปรษณีย์โทรเลข จำหน่ายไปรษณีย์อากร บริการธนาณัติ พัสดุ และตั๋วแลกเงินไปรษณีย์แก่ประชาชนทั่วไป

๔) ด้านเศรษฐกิจ

- การเกษตรกรรม ลักษณะการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีดังนี้ การเพาะปลูกในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลสระแก้ว มีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญ คือ ข้าว ซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชอื่น พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบจึงเหมาะแก่การปลูกข้าว นอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกผลไม้และพืชผักด้วย และการปศุสัตว์ ในเขตตำบลสระแก้ว มีการเลี้ยงสัตว์ เพื่อการจำหน่าย เช่น สุกร ไก่ เป็ด โค กระบือ เป็นต้น

- การพาณิชย์กรรมและบริการ สถานที่ประกอบการด้านการพาณิชย์กรรม มีดังนี้ สถานีปั๊มน้ำมัน (ปั๊มหลอด) จำนวน ๔ แห่ง และตลาดชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

- สถานที่ประกอบการค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีดังนี้ โรงสีข้าว จำนวน ๕ แห่ง และร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ จำนวน ๓ แห่ง

- การอุตสาหกรรม การประกอบการอุตสาหกรรมในเขตตำบลสระแก้วไม่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก ตามตาราง ดังนี้

ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน (แห่ง)
๑. โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๓
๒. โรงงานทำน้ำแข็ง	-
๓. โรงเลื่อย	-
๔. โรงงานทำอิฐ	-

๕) ด้านสังคม

- ชุมชน ตำบลสระแก้วมีเขตหมู่บ้านที่รับผิดชอบ จำนวน ๔ หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ ๓ บ้านหนองกวางทอง, หมู่ที่ ๔ บ้านสระขวัญ, หมู่ที่ ๕ บ้านหนองกราด, หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองกวางคำ

- ศาสนาประชาชนในเขตตำบลสระแก้ว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีวัด ทั้งสิ้น จำนวน ๓ วัด

- วัฒนธรรม ในเขตตำบลสระแก้วมีภาษาถิ่น ไทยอีสาน เขมร ส่วย ปนอยู่บ้างเล็กน้อยแม้จะใช้ภาษาถิ่นไทยต่างกันแต่ก็ยังมีประเพณีและวัฒนธรรมอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่นอื่น ๆ ดังนี้

- ประเพณีสงกรานต์ วันที่ ๑๓-๑๕ เมษายน ของทุกปี
- ประเพณีเข้าพรรษา วันเข้าพรรษาของทุกปีจัดถวายต้นเทียน
- ประเพณีลอยกระทง วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ จัดงานประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีขึ้นปีใหม่ วันที่ ๑ มกราคม จัดงานทำบุญตักบาตรร่วมกัน

- การศึกษา สถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีโรงเรียนประถมศึกษา(ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง พร้อมขยายโอกาส ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์

- การสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข มีอาสาสมครสาธารณสุข (อสม.) ตามตารางดังนี้

อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน	พ.ศ. ๒๕๖๐
บ้านหนองกวางทอง บ้านสระขวัญ บ้านหนองกวางคำ บ้านหนองกราด	๑๑ ๙ ๗ ๖
รวมจำนวน	๓๓

- การป้องกันและบรรเทาสารณภัย จัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยประจำตำบล มีรถบรรทุกคอยระวังป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เครื่องดับเพลงชนิดลูกบอล จำนวน ๗ ลูก ศูนย์ อปพร. จำนวน ๑ แห่ง (จำนวนสมาชิก อปพร. จำนวน ๕๐ นาย)

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเขตตำบลสระแก้ว มีสถานีตำรวจ อำเภอหนองหงส์ที่คอยบริการประชาชน ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และยังมีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว และอำเภอหนองหงส์ คอยให้บริการประชาชนเมื่อเกิดสาธารณภัย

๖.) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

-ภูมิอากาศ ภูมิอากาศเฉลี่ย มีดังนี้

-อุณหภูมิสูงสุด ๔๐.๐ องค์สาเซลเซียส	ต่ำสุด ๑๑.๗	องศาเซลเซียส
-อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน มี.ค. – มิ.ย.	๓๓.๐๑	องศาเซลเซียส
-อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน มี.ค. – มิ.ย.	๓๐.๗๕	องศาเซลเซียส
-อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน มี.ค. – มิ.ย.	๒๔.๕๖	องศาเซลเซียส

-ทิศทางลมในแต่ละฤดู มีดังนี้

-ฤดูหนาว ทิศตะวันออก,ตะวันตกเฉียงใต้ (ทิศองศา ๐๒๐-๐๗๐)

-ฤดูร้อน ทิศตะวันตก,ตะวันตกเฉียงใต้

-ฤดูฝน ทิศตะวันตกเฉียงใต้ (ทิศองศา ๒๑๐-๒๕๐)

ที่มา สถานีอุตุนิยมวิทยาบุรีรัมย์

-แหล่งน้ำ มีดังนี้

อ่างเก็บน้ำหนองทำเล เป็นหนองเก็บน้ำที่อยู่ในเขตตำบล บ้านหนองกวางคำ ประชาชนใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภคตลอดปี

สระน้ำหนองกวางทอง เป็นน้ำที่อยู่ในเขตบ้านหนองกวางทองหมู่ ๓ ประชาชนใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อเป็นการเกษตร ฯลฯ ได้ตลอดปี

ลำห้วยปอพาน เป็นลำน้ำที่ไหลผ่านมาจากตำบลหนองชัยศรีผ่านบ้านหนองกราด ประชาชนจะใช้เพื่อเป็นการเกษตร ในฤดูฝนแต่ในช่วงฤดูร้อนจะประสบปัญหาน้ำแห้ง ไม่สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้

สระน้ำหนองกราด เป็นแหล่งน้ำที่อยู่ในเขต หมู่ ๕ ประชาชน จะใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค ได้ตลอดปี

สระหนองยาว เป็นสระเก็บน้ำที่มีอยู่ในเขต บ้าน สระขวัญ ประชาชนจะใช้เป็นแหล่งเก็บน้ำเพื่อการประปาผิวดิน และการอุปโภค บริโภค

๗) ด้านการเมืองการบริหาร

ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ประกอบด้วยองค์กร ดังนี้ ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีสมาชิกสภาที่ประชาขนเลือกตั้ง จำนวน ๘ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ฝ่ายผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และ รองนายกฯ ๒ คน เลขานุการฯ ๑ คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ควบคุม รับผิดชอบในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ระเบียบกฎหมาย

๔.๓ สรุปสถานการณ์การพัฒนา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีดังนี้

จุดแข็ง

(๑.) ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

(๒.) ระบบข้อมูล

- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ

(๓.) อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง)

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

(๔.) การเงิน/งบประมาณ
- มีงบประมาณในการบริหารจัดการ
(๕.) ศักยภาพของชุมชน
- มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ
- มีวิถีชีวิตแบบเรียบง่าย มีวัฒนธรรมพื้นบ้านที่เข้มแข็ง
(๖.) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติ
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนา ให้เป็นทุนทางธรรมชาติ

จุดอ่อน
(๑.) ระบบการบริหาร
- กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทัน
- พื้นที่รับผิดชอบซ้ำซ้อนกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล
-ขาดการปรับปรุงระบบสารสนเทศมีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
- ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
(๒.) ระบบข้อมูล
- ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล
(๓.) อัตรากำลัง (พนักงาน/พนักงานจ้าง)
- บุคลากรขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสายงาน
- มีการโอนย้ายของบุคลากรบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง
(๔.) การเงิน/งบประมาณ
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
(๕.) ศักยภาพของชุมชน
- ขาดความเข้าใจการจัดการองค์ความรู้ในด้านกลุ่มอาชีพ
- มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงช้า

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ต้องดำเนินตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งองค์การหารส่วนตำบลสระแก้วได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยงข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิติ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก และสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔)การรักษาความสงบเรียบร้อยและศิลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยงมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การงส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔)การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ งานการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การงส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒)ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓)การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นรูปแบบของวิวัฒนาการที่จะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาที่รุนแรงขึ้นและเป็นประเด็นท้าทายอย่างมากที่จะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านภายใต้สถานการณ์ที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีข้อจำกัดหลายด้าน แต่การแข่งขันในโลกรุนแรงขึ้นมาก อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ กำลัง

แรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน โดยที่ประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอรัปชั่นเป็นวงกว้าง ท่ามกลางปัญหาท้าทายที่หลากหลายดังกล่าวซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าประเทศจะพัฒนาต่อไปให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ในระยะยาวนั้น ประเทศต้องเร่งเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกด้านและในทุกช่วงวัย และพัฒนาโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ให้เป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาที่สำคัญ ขณะเดียวกันการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเมืองมากขึ้นเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่

แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

๔.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติเหนืออาณาเขตทางทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง

๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง

๗.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

๗.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน

๗.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

๗.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)

๘.๓ พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึงการพัฒนาเมือง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๑๐.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมือ

อนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS,ACMECS,IMT-GT,BIMSTEC และ JDSและภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

- การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment)ของผู้ประกอบการไทย

- เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

- การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาประเทศ

- บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

- การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค

- ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ของจังหวัด (Vision)

"เป็นสังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบ้านเมืองน่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม"

เป้าประสงค์ของจังหวัด (Goals)

"สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่งคั่ง"

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

๑. สังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. บ้านเมืองน่าอยู่

๓. การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของจังหวัด (Strategies)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการเกษตร

๑.๒ ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้มีคุณภาพ

๑.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน

๑.๔ ส่งเสริมด้านการตลาด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บ้านเมืองน่าอยู่

๒.๑ การจัดการผังเมืองที่เป็นระบบ

๒.๒ การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.๓ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การท่องเที่ยว

๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓.๒ พัฒนาเครือข่ายการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

๓.๓ พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และเป้าหมายของจังหวัด

การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)

๑. การเพิ่มพื้นที่เพาะปลูก

๒. การลดต้นทุนการผลิต

๓. การเพิ่มรายได้

๔. คุณภาพที่ได้มาตรฐาน

การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร (ข้าว มันสำปะหลัง)

๕. การเพิ่มผลผลิตต่อไร่สูงขึ้น

๖. ผลผลิตแปรรูปเพิ่มขึ้น

๗. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ไหมและอุตสาหกรรมสิ่งทอ

๘. จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่เพิ่มขึ้น

๙. มูลค่าผลิตภัณฑ์ผ้าไหมเพิ่มขึ้น

๑๐. จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานสากล

๑๑. จำนวนสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมออกแบบผลิตภัณฑ์ผ้าไหมหรือเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น

การพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

๑๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๑๓. จำนวนค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่อคน ต่อวัน เพิ่มขึ้น

๑๔. การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเดิม

๑๕. แหล่งท่องเที่ยวใหม่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีจำนวนเพิ่มขึ้น

๑๖. กิจกรรม MICE ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ

๑๗. สินค้าบริการแก่นักท่องเที่ยว กลุ่มกีฬา Sport

๑๘. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๑๙. จำนวนที่พักและห้องพักที่ได้มาตรฐาน จำนวนเพิ่มขึ้น

๒๐. ธุรกิจนำเที่ยวและจำนวนมัคคุเทศก์มีคุณภาพและจำนวนเพิ่มขึ้น

๒๑. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามกลุ่มจังหวัด

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตามสภาพพื้นที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ซึ่งจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ประมวลประเด็นความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวกยิ่งขึ้น

๑.๒ พัฒนาด้านพลังงานไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๓ พัฒนาน้ำประปาให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๔ พัฒนาระบบโทรคมนาคม การสื่อสารแบบไร้สายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๕ เร่งพัฒนารถไฟความเร็วสูงและรถไฟรางคู่

๑.๖ พัฒนาระบบชลประทานให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร

๑.๗ พัฒนาถนนเชื่อมหรือข้ามประเทศ ทำลานจอดรถสำหรับนักท่องเที่ยว และห้องสุขา

๑.๘ สนับสนุนการใช้พลังงานจากธรรมชาติ เพื่อการเกษตร เช่นพลังงานแสงอาทิตย์ ลม เป็นต้น

๑.๙ สร้างด่านชายแดนถาวรเพื่อการค้า การลงทุนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. ด้านการเกษตร

๒.๑ สนับสนุนด้านการลดต้นทุนการผลิต

๒.๒ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเกษตร

๒.๓ พัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ มีทักษะ เพิ่มมากขึ้นและให้ความรู้การพัฒนาการปลูก ป้องกันศัตรูพืช พัฒนาด้านการผลิตพืชให้ได้มาตรฐาน GAP วิทยาการก่อนและหลังการเก็บเกี่ยว

๒.๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบด้านการบริหารจัดการ เช่น ยางพารา เรื่องคุณภาพน้ำยางพารา เนื่องจากมีปัญหาการกรีดก่อนกำหนด ทำให้น้ำยางมีคุณภาพต่ำ ขาดโรงงานแปรรูปน้ำยางในพื้นที่ และอ้อยโรงงาน ควรสนับสนุนเกษตรกรรายย่อยเพิ่มมากขึ้น

๒.๕ ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกร รัฐควรเข้ามาบริหารจัดการ สร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกรอย่างจริงจังมากขึ้น

๒.๖ หาช่องทางการตลาดเพื่อเป็นเป้าหมายแก่การส่งออก

๒.๗ การทำ Timing ตารางการปลูกพืชผลแต่ละฤดูกาลของเกษตรกร เพื่อเป็นแนวทางให้เกษตรกร

๒.๘ จัดทำระบบข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน และประชากรเข้าถึงได้ง่าย

๒.๙ ส่งเสริมการแปรรูปอาหาร ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีมาตรฐานในการส่งออก

๒.๑๐ ส่งเสริมการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๒.๑๑ กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าเกษตร

๓.ด้านอุตสาหกรรม

๓.๑ จัดอบรมด้านภาษาให้กับแรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานต่างๆ

๓.๒ สร้างเครือข่ายและพัฒนาคุณภาพสินค้า เพื่อยกระดับสู่สากล

๓.๓ ให้ความรู้ธรรมาภิบาล และมีแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

๓.๔ การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๓.๕ ทบทวนเรื่องนโยบายของรัฐ ปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท เพราะ SMEs ขนาดกลางได้รับผลกระทบทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

๓.๖ เปิดโอกาสในการบริการ One Stop Service ด้านการส่งออก-นำเข้าในเขตภาคต่างๆ

๓.๗ ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าในตัวจังหวัด เพื่อให้โอกาสเข้าถึงผู้บริโภค

๓.๘ สร้างโอกาสในการเพิ่ม Value Chain กับกลุ่มต่างๆ

๓.๙ เร่งการปรับตัวให้เร็วต่อการเคลื่อนไหวของสินค้าในการจัดซื้อของใช้ (ธุรกิจค้าปลีกและบริการ)

๓.๑๐ เพิ่มทักษะความรู้การจัดการด้านโลจิสติกส์

๓.๑๑ ปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้สายอาชีพมากขึ้น

๓.๑๒ ควรอำนวยความสะดวกการค้าชายแดน เนื่องจากการส่งออกแต่ละครั้งต้องผ่านหลายขั้นตอนทำให้ไม่สะดวก

๓.๑๓ สนับสนุนการเข้าไปลงทุนอุตสาหกรรมในประเทศเพื่อนบ้าน เพราะยังมีพื้นที่ที่น่าลงทุนจำนวนมากและมีแรงงาน

๓.๑๔ สนับสนุนให้เกิดศูนย์กระจายสินค้า เพื่อเป็นศูนย์กลางในการกระจายสินค้า

๔. ด้านบริการ

๔.๑ จัดระบบการปฏิบัติให้คล้ายกับประเทศเพื่อนบ้าน

๔.๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงบริการด้านต่างๆได้อย่างรวดเร็ว และทันสมัยเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมการจัดทำแผนร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

๔.๔ จัดสรรงบประมาณด้านการทำวิจัย

๔.๕ ปรับการเดินทางการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดฯ ให้สะดวกยิ่งขึ้น เนื่องจากแหล่งท่องเที่ยวอยู่ไกลกันมาก และเส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวก สภาพของถนนที่ชำรุด เป็นต้น

๔.๖ ฝึกอบรมทักษะด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ด้านสุขภาพ ความงาม และการตลาด

๔.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน

๔.๘ คุณภาพมาตรฐานของสถานบริการทุกด้าน เช่น การรักษาสุขภาพ การท่องเที่ยว สถานพยาบาล

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

“ การท่องเที่ยวแหล่งอารยธรรม การอุตสาหกรรมครัวเรือนก้าวหน้า นำหน้าด้านเกษตรอินทรีย์ คุณภาพชีวิตดี มีมาตรฐานการศึกษา ประชาชนมีความสุข”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๑.๒พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวให้หลากหลาย

๑.๓พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยว

๑.๔พัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจและการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร

๒.๒ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการเกษตร

๒.๓ ส่งเสริมด้านการตลาด

๒.๔ ส่งเสริมการผลิตในระดับครัวเรือนอย่างมีมาตรฐาน

๒.๕ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒.๖ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ และเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บ้านเมืองน่าอยู่และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานทันสมัย

๓.๒ พัฒนาสุขภาพชุมชน

๓.๓ พัฒนาการมีวินัยทางสังคมและจิตสำนึกสาธารณะ

๓.๔ พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน

๓.๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

" เป็นสังคมเกษตรที่มีคุณภาพที่ดี มีบ้านเมืองน่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม"

๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๒ ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาการผลิตของชุมชนให้มีคุณภาพ

๑.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๔ ส่งเสริมการตลาด

๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บ้านเมืองน่าอยู่

๒.๑ การจัดการผังเมืองที่มีระบบ

๒.๒ การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.๓ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การท่องเที่ยว

๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓.๒ พัฒนาเครือข่ายการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

๓.๓ พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ บุคลากรมีความรู้เชิดชูคุณธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ อบต.

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ครอบคลุม สะดวก ปลอดภัย

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน

๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕. เสริมสร้างชุมชนแห่งวิถีวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. เสริมสร้างเศรษฐกิจในชุมชนให้มีคุณภาพ พออยู่ พอกิน

๗. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

๖. ภากิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

๖.๑ <u>ภารกิจหลัก</u>

๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖.๒.๒ การส่งเสริมการเกษตร

๖.๒.๓การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงการสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ดังกล่าว ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕) กองสวัสดิการสังคม
๖) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งยังไม่มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างและได้มอบหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ดำเนินการแทน ซึ่งผลการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้และผลงานก็ประสบผลสำเร็จ และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ตามประราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ความสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๖ ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u> (๐๑) ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบขอส่วนใด ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารและ ประชาสัมพันธ์ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานกิจการสภา - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน	**๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u> (๐๑)** ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบขอส่วนใด ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารและ ประชาสัมพันธ์ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานกิจการสภา - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงสถานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน,สะพานฯลฯ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคทุกประเภท **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษานอกระบบ - งานข้อมูล ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานวัฒนธรรมประเพณี - งานกิจกรรมนันทนาการ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงสถานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน,สะพานฯลฯ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคทุกประเภท **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษานอกระบบ - งานข้อมูล ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานวัฒนธรรมประเพณี - งานกิจกรรมนันทนาการ	

- งานส่งเสริมการศึกษา - งานประสานกิจกรรม ๔.๓งานกิจการโรงเรียน -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานติดตามประเมินผล **๕.กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงค์เคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานอบรมและพัฒนา ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี และผู้พิการ - งานสงค์เคราะห์ผู้สูงอายุ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมกลุ่มพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกิจกรรมของเด็กและสตรี **๖.กองส่งเสริมการเกษตร** ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธ์สัตว์	- งานส่งเสริมการศึกษา - งานประสานกิจกรรม ๔.๓งานกิจการโรงเรียน -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานติดตามประเมินผล **๕.กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงค์เคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานอบรมและพัฒนา ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี และผู้พิการ - งานสงค์เคราะห์ผู้สูงอายุ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมกลุ่มพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกิจกรรมของเด็กและสตรี **๖.กองส่งเสริมการเกษตร** ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธ์สัตว์	

ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายธรรมนูญ แสนสนาม)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ขอรับรองว่าถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจันทร์เทพ เหมเงิน)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๘.๒ วิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วเป็นองค์กรขนาดเล็กมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วระดับต้นเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆเพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๑-๒๕๖๓) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ความยากและคุณภาพงานเพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้องคุ้มค่าดังนี้ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
(๑) สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย			
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป			
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
(๒.) กองคลัง ประกอบด้วย			
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป			
- คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
(๓.) กองช่างประกอบด้วย			
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๔.)กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ศูนย์พัฒนาวัดเทพประดิษฐ์

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ครู จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๕.)กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๖.) กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)ระดับต้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองช่าง</u> (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ขอยุบเลิก
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์</u>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน + งบ อปท.
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	**-**	**-**	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐

๑. <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๑ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักทรัพยากรบุคลกร (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง.)	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๐๓๐	๒๑๖,๓๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๑๔๐	๑๔๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
.๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง (๐๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙ ,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๔,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓. กองช่าง (๐๕) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๘๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๑๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๓.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๔.	ครู	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	- ๓,๐๕๐	- ๓๖,๖๐๐	- ๖,๐๐๐	- ๖,๒๔๐	- ๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๖. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๒๓,๖๘๗,๕๔๘.๕๐	๒๔,๘๗๑,๙๒๕.๙๓	๒๖,๑๑๕,๕๒๒.๒๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๑๑ ,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคล)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๑๒๐	๒๓๔,๑๒๐	๒๔๓,๔๘๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔ ,๐๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๖๐๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> (๐๘)																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์																	
๒๖	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
๒๗	ครู	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๘	ครู	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	งบ อปท.
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	- ๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	- ๖,๐๐๐	- ๖,๒๔๐	- ๖,๔๘๐	- ๔๒,๖๐๐	- ๔๘,๘๔๐	- ๕๕,๓๒๐	งบอุดหนุน + งบ อปท.
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๐๖)</u>																	
๓๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๑๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u>																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมทั้งสิ้น	-	๓๕	๓๕	๖,๐๘๑,๕๔๐	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	๑๙๙,๕๖๐	๒๐๔,๖๐๐	๒๐๘,๗๔๐	๖,๒๗๑,๒๒๐	๖,๔๘๕,๙๔๐	๖,๖๙๔,๕๐๑	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %				๑,๒๑๖,๓๐๘	๗	๗	๗	-	-	-	๓๙,๙๑๒	๔๐,๙๒๐	๔๑,๗๔๘	๑,๒๕๔,๒๔๔	๑,๒๙๗,๑๘๘	๑,๓๓๘,๙๐๐.๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๗,๒๙๗,๘๔๘	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	๒๓๘,๔๗๒	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๐,๔๘๘	๗,๕๒๕,๔๖๐	๗,๗๘๓,๑๒๘	๘,๐๓๓,๔๐๑.๒	
	คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๑.๗๖	๓๑.๒๙	๓๐.๗๖	

หมายเหตุ : งบประมาณประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๒๒,๕๕๙,๕๗๐ บาท
: งบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๒๓,๖๘๗,๕๔๙ บาท
: งบประมาณประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๒๔,๘๗๑,๙๒๖ บาท
: งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๒๖,๑๑๕,๕๒๒ บาท

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				นวน(คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๓๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๗,๑๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๙,๐๒๐	๓๖๑,๒๖๐	๓๖๑,๙๘๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคล)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๖๐๐	
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๓๔,๓๖๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๙๘	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๕๗,๗๓๘	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๑๗,๙๖๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๑๗,๙๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๔๐๐	๑๓๗,๕๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๙๒,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๒,๙๔๐	๓๑๔,๑๐๐	๓๑๔,๒๒๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๒๘๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๔๔,๗๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> (๐๘)																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๑๙,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๑๒๐	๓๓๑,๑๔๐	๓๔๓,๑๔๐	๓๔๓,๒๖๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์																	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๖	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
๒๗	ครู	คศ๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๒๘	ครู	คศ๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๔,๘๘๐	งบท้องถิ่น
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๐๖)</u>																	
๓๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๕๙,๘๘๐	
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๒,๖๔๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๕๐,๓๒๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๑,๐๘๐	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u>																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๑๗,๙๔๐	๓๒๙,๗๐๐	๓๒๙,๘๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔	**รวมทั้งสิ้น**	-	๓๕	๓๑	๖,๒๘๖,๓๑๐	๓๕	๓๕	๓๕	๐	๐	๐	๑๙๒,๕๔๐	๑๙๗,๑๐๐	๒๐๐,๗๕๘	๖,๔๗๘,๘๕๐	๖,๖๗๕,๙๕๐	๖,๗๑๒,๙๐๘	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %				๑,๒๕๗,๒๖๒	๗	๗	๗	๐	๐	๐	๓๘,๕๐๘	๓๙,๔๒๐	๔๐,๑๕๒	๑,๒๙๕,๗๗๐	๑,๓๓๕,๑๙๐	๑,๓๔๒,๕๘๒	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๗,๕๔๓,๕๗๒	๔๒	๔๒	๔๒	๐	๐	๐	๒๓๑,๐๔๘	๒๓๖,๕๒๐	๒๔๐,๙๐๙	๗,๗๗๔,๖๒๐	๘,๐๑๑,๑๔๐	๘,๐๕๕,๔๘๙	
๗	**คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														๓๔.๔๕	๓๓.๘๑	๓๒.๓๘	

หมายเหตุ: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑เป็นเงิน = ๒๒,๕๖๖,๙๗๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๒๓,๖๙๕,๓๒๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๒๔,๘๘๐,๐๙๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอนรวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้างให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑๒.๑ ปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ที่โอน(ย้าย) และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ก่อนมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๑๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน

๑๒.๓ พัฒนาบุคลากร เช่น มีการจัดหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทุกตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยตั้งงบประมาณตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๒.๔ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๑๒.๕ มีการส่งเสริมการให้สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลรวมถึงกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๑๒.๖ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	แนวทางการพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการทำงาน	- ศึกษาอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - ประชุมประจำเดือน	/ / /	/ / /	/ / /	
๒	เสริมสร้างโอกาสด้าน	- ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	/	/	/	

	การศึกษาของบุคลากร	- การศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น	/	/	/	
๓	เสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน	- การอบรมสัมมนา - การศึกษาดูงาน - กิจกรมสัมพันธ์	/ / /	/ / /	/ / /	
๔	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	-กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	/	/	/	

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบครอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผ่นแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ลงวันที่ มกราคม ๒๕๕๘ ดั้งนี้

ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื้อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหารผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ข้อ๓พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใสยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ๔ พึงวางตนในทางการเมืองไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของผู้บริหาร

ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงานโดยยึดหลักประหยัดมีประสิทธิภาพและความเหมาะสม

ข้อ๖พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ

ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ

ภาคผนวก

ภาคผนวก

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ

๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)