

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ

อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ
อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือ

พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน เพื่อให้ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตราดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะ มีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน

ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. สภาพโดยทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะตออยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

๑.๒ อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอมีเนื้อที่ประมาณ ๑๐๐.๒๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๒,๖๗๑ ไร่ มีอาณาเขตด้านต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองบอน อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด และตำบลตกพรม อำเภอขลุ้งจังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดกับตำบลเทพนิมิต อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลประณีต อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และตำบลตกพรม อำเภอขลุ้งจังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลบ่อพลอย และตำบลช้างทุน อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

๑.๓ ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม สลับสูงต่ำ มีลำคลองสายเล็กๆ กระจายอยู่ทั่วไป เหมาะสมในการเพาะปลูก มีพื้นที่ป่าซึ่งส่วนใหญ่เป็นป่าสงวน

๑.๔ เขตการปกครอง

ตำบลสะตอ ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน ๙ หมู่

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มหมู่บ้าน ๙ หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ ๑ - ๙

ท้องถิ่นอื่นในตำบล ไม่มี

๑.๕ ประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๔๙๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๘๓ คน หญิง ๒,๗๑๐ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๔.๒๓ คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนหลังคาเรือน ๒,๓๑๒ หลังคาเรือน

ตารางแสดงชื่อหมู่บ้าน และจำนวนประชากร

หมู่บ้าน	ผู้ปกครอง	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร	
			ชาย	หญิง
หมู่ที่ ๑ บ้านตาพลาย	นายวิเชียร ธีระวงษ์ (กำนัน)	๓๗๑	๔๔๓	๔๔๐
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองบัว	นายเจริญ สิ้นศิริ	๕๗๐	๕๖๓	๕๓๓
หมู่ที่ ๓ บ้านเกาะลอย	นายสมาน พิมพ์ปราบ	๒๐๗	๒๕๖	๒๖๙
หมู่ที่ ๔ บ้านวังพัฒนา	นายธวัช ไกรศรี	๑๘๘	๒๔๔	๒๒๒
หมู่ที่ ๕ บ้านคลองปุก	นายอนุชา สลักเพชร	๒๕๗	๒๙๐	๒๘๕
หมู่ที่ ๖ บ้านตักตัก	นายอเนก เพ็ชรพญา	๓๐๙	๔๑๙	๔๑๘
หมู่ที่ ๗ บ้านทุ่งกระบอก	นายตรวจ สนเถิง	๑๖๕	๒๒๗	๒๑๗
หมู่ที่ ๘ บ้านทุ่งกรด	นายวิโรจน์ ปฎิผล	๑๒๗	๑๕๑	๑๕๑
หมู่ที่ ๙ บ้านรื่นรมย์สามัคคี	นายโปหวน แซ่ลี	๑๕๓	๒๐๙	๒๐๐
	รวม ๙ หมู่บ้าน	๒,๓๔๗	๒,๘๐๒	๒,๗๓๕

หมายเหตุ : สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐

๑.๖ การคมนาคม

- มีทางหลวงหมายเลข ๓๑๕๗ (แสนตุง-บ่อไร่) ผ่านตำบล
- ถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนดิน
- มีรถโดยสาร (รถสองแถว) จากตำบลถึงอำเภอ และจังหวัด
- ระยะทางจากตำบลถึงอำเภอเขาสมิง ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร และถึงจังหวัด ประมาณ ๔๕ กิโลเมตร

๑.๗ การสื่อสารโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง (เอกชน)
- ศูนย์อินเทอร์เน็ตชุมชน ๑ แห่ง

๑.๘ ด้านไฟฟ้า

มีไฟฟ้าเข้าถึงทั้ง ๙ หมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ เช่น เงาะ, มังคุด ลองกอง, ทุเรียน, ยางพารา ฯลฯ

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ปั้มน้ำมันขนาด ๒ หัวจ่าย จำนวน ๑ แห่ง
- โรงสี จำนวน ๒ แห่ง

๓. ด้านสังคม

๓.๑ สถานที่สำคัญอื่น ๆ

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. สถานีควบคุมไฟฟ้าจังหวัดตราด | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ตำบลสะตอ |
| ๒. หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ตร. ๑ (คลองสะตอ) | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ตำบลสะตอ |
| ๓. ป้อมยามบ้านหนองบัว | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลสะตอ |

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ๔.๑ คณะผู้บริหาร จำนวน ๔ คน | เป็นชาย ๔ คน |
| ๔.๒ สมาชิกสภา จำนวน ๑๘ คน | เป็นชาย ๑๖ คน หญิง ๒ คน |

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลองสายหลัก ๑ สาย (คลองสะตอ)

๕.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | |
|-----------------|----|------|
| - ฝาย | ๗ | แห่ง |
| - บ่อน้ำตื้น | ๘๐ | บ่อ |
| - บ่อบาดาล | ๒๘ | บ่อ |
| - สระน้ำ | ๑๒ | บ่อ |
| - อ่างเก็บน้ำ | ๕ | แห่ง |
| - ประปาหมู่บ้าน | ๙ | แห่ง |

๖. ด้านบริการสาธารณสุข

๖.๑ การสาธารณสุข สถานีอนามัย ๒ แห่ง ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. สถานีอนามัยตำบลสะตอ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลสะตอ |
| ๒. สถานีอนามัยบ้านคลองปุก | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลสะตอ |
| ๓. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ๙ แห่ง | ตั้งอยู่ทั้ง ๙ หมู่บ้าน |

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา

มีโรงเรียน ๓ แห่ง ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| ๑. โรงเรียนสะตอวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลสะตอ |
| ๒. โรงเรียนบ้านหนองบัว | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลสะตอ |
| ๓. โรงเรียนวัดตาพलय | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสะตอ |

มีศูนย์เด็กเล็ก ๔ แห่ง ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวงศ์พัฒนา | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลสะตอ |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองปุก | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลสะตอ |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะลอย | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลสะตอ |
| ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวงษ์พัฒนา | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ตำบลสะตอ |

๗.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา มีวัด ๖ แห่ง ดังนี้

- | | |
|---------------|----------------------------|
| ๑. วัดตาพलय | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสะตอ |
| ๒. วัดมาบใหญ่ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลสะตอ |
| ๓. วัดเกาะลอย | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลสะตอ |

- ๔. สำนักสงฆ์บ้านคลองปูก
- ๕. วัดป่าภาวนาสุนทร
- ๖. วัดวงษ์พัฒนา

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลสะตอ
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ตำบลสะตอ
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ตำบลสะตอ

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ

๑. จำนวนบุคลากร

สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๑ คน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๖ คน
 - ๑. ปลัด อบต. จำนวน ๑ คน
 - ๒. นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ คน
 - ๓. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ คน
 - ๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน
 - ๕. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ คน
 - ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน
- **พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๔ คน
 - ๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน
 - ๒. ผู้ช่วยบุคลากร จำนวน ๑ คน
 - ๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ คน
 - ๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ คน
- **พนักงานจ้างทั่วไป** จำนวน ๑ คน
 - ๑. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) จำนวน ๑ คน

กองคลัง จำนวน ๒ คน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๑ คน
 - ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ คน
- **พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๑ คน
 - ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน
- **พนักงานจ้างทั่วไป** ไม่มี

กองช่าง จำนวน ๓ คน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๑ คน
 - ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ คน
- **พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๒ คน
 - ๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ คน
 - ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ คน
- **พนักงานจ้างทั่วไป** ไม่มี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓ คน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** ไม่มี
- **พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๒ คน
 - ๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ คน
 - ๒. คนงานประจํารถขยะ จำนวน ๑ คน

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน
- ๑. คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ คน

กองการศึกษา จำนวน ๗ คน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล - ไม่มี -
- พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ คน
- ๑. ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๔ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ คน
(รับโอนจากส่วนราชการอื่น)
- พนักงานจ้างทั่วไป - ไม่มี -

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนมีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐาน รวมทั้งความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เส้นทางยังไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ระบบสาธารณูปโภคยังมีไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า ประปา
- แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร การอุปโภค บริโภคมีไม่เพียงพอ แม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง บางแห่งตื้นเขิน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตรมีราคาสูง เช่น ปุ๋ยราคาแพง
- ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรในช่วงผลผลิตออกมาก
- ค่าครองชีพสูงขึ้น
- ไม่มีอาชีพเสริมที่เหมาะสม
- ไม่มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาหนี้สินภาคเกษตร และภาคเอกชน
- ปัญหาความยากจน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการว่างงาน

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- องค์กรภาคประชาชน เอกชนยังไม่มีกิจกรรมตัวอย่างชัดเจน
- ประชาชนยังไม่เข้าใจในเรื่องของการเมืองอย่างเพียงพอ
- ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง

- ขาดบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ และพื้นที่ป่าสาธารณะ
- มลพิษจากกลิ่นควันไฟจากการเผาถ่าน
- ปัญหาปริมาณขยะเพิ่มขึ้น

๔.๖ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- การแพร่ระบาดของโรคระบาด และโรคติดต่อ ซึ่งรวมถึงโรคที่สามารถป้องกันได้ และที่ไม่สามารถป้องกันได้ยังเกิดเป็นประจำทุกปี

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- การขาดแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย
- การละเลยประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน

ความต้องการของประชาชน

๔.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
- พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้า ประปาให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำ แม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง เพื่อใช้ในการเกษตร และการอุปโภค-บริโภคให้เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพเสริมให้แก่กลุ่มเกษตรกรและประชาชน
- จัดหาสนับสนุนแหล่งเงินทุน
- จัดหาและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยอินทรีย์
- จัดหาตลาดกระจายผลผลิตของเกษตรกร
- จัดหาและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๔.๓ ความต้องการด้านสังคม

- สนับสนุนการบริการด้านสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติดและเน้นให้มีส่วนร่วมของชุมชน

๔.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น
- พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- เพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารของท้องถิ่น
- พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส

๔.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการควบคุม คุ่มครอง และการบังคับกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการและการสร้างองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ความต้องการด้านการสาธารณสุข

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- จัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเข้าช่วยเหลือและดูแลผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- รมณรงคืให้ความรู้ การป้องกันและการรักษาแก่ประชาชน ฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคระบาด

๔.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างเพียงพอ
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดกำหนดวิธีการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่องาน
 - (๒) บุคลากรที่มีอยู่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่ชำนาญงานด้านอื่น เช่น ไม่มีความชำนาญงานในการบำรุงซ่อมแซมไฟฟ้า
 - (๓) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**
 - (๑) มีพื้นที่สำหรับแหล่งกักเก็บน้ำน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดขยะและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**
 - (๑) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับ
 - (๒) มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- **จุดแข็ง (Strength)** ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน
- **จุดอ่อน (Weakness)** ได้แก่
 - (๑) มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เนื่องจากมีงบประมาณไม่พอเพียง
- **โอกาส (Opportunity)** ได้แก่
 - (๑) มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS
- **อุปสรรค (Threat)** ได้แก่
 - (๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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 การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- **จุดแข็ง (Strength)** ได้แก่
 - (๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
- **จุดอ่อน (Weakness)** ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
 - (๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า
- **โอกาส (Opportunity)** ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- **อุปสรรค (Threat)** ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คຸ້มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**
 - (๑) ยังมีคนตัดไม้ ทำลายป่าในพื้นที่
 - (๒) มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๒) องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล เช่น วัด
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**
 - (๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 - (๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเขาสมิง จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**
 - (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะดวก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น.....-.....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองครุประสงค์ของส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ.....-.....และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอยุบตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ในส่วนราชการ สำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ เนื่องจากตำแหน่งนี้ว่างเพราะพนักงานส่วนตำบลได้สอบคัดเลือกให้ไปดำรงตำแหน่งต่างสายงานเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงไม่มีความจำเป็น เห็นควรยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว แบ่งเป็นสำนัก และกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	

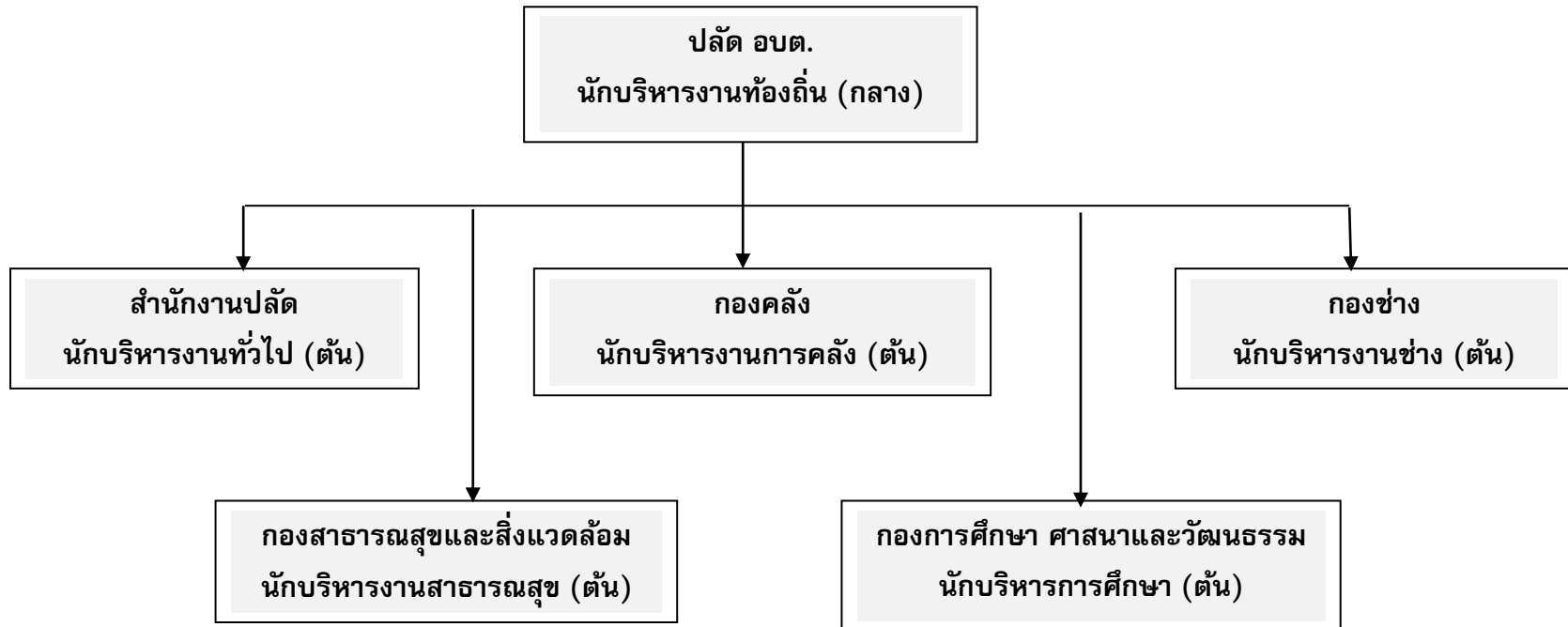
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ <p>๑.๖ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวนสาธารณะ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ <p>๑.๖ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวนสาธารณะ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ 	<p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ 	

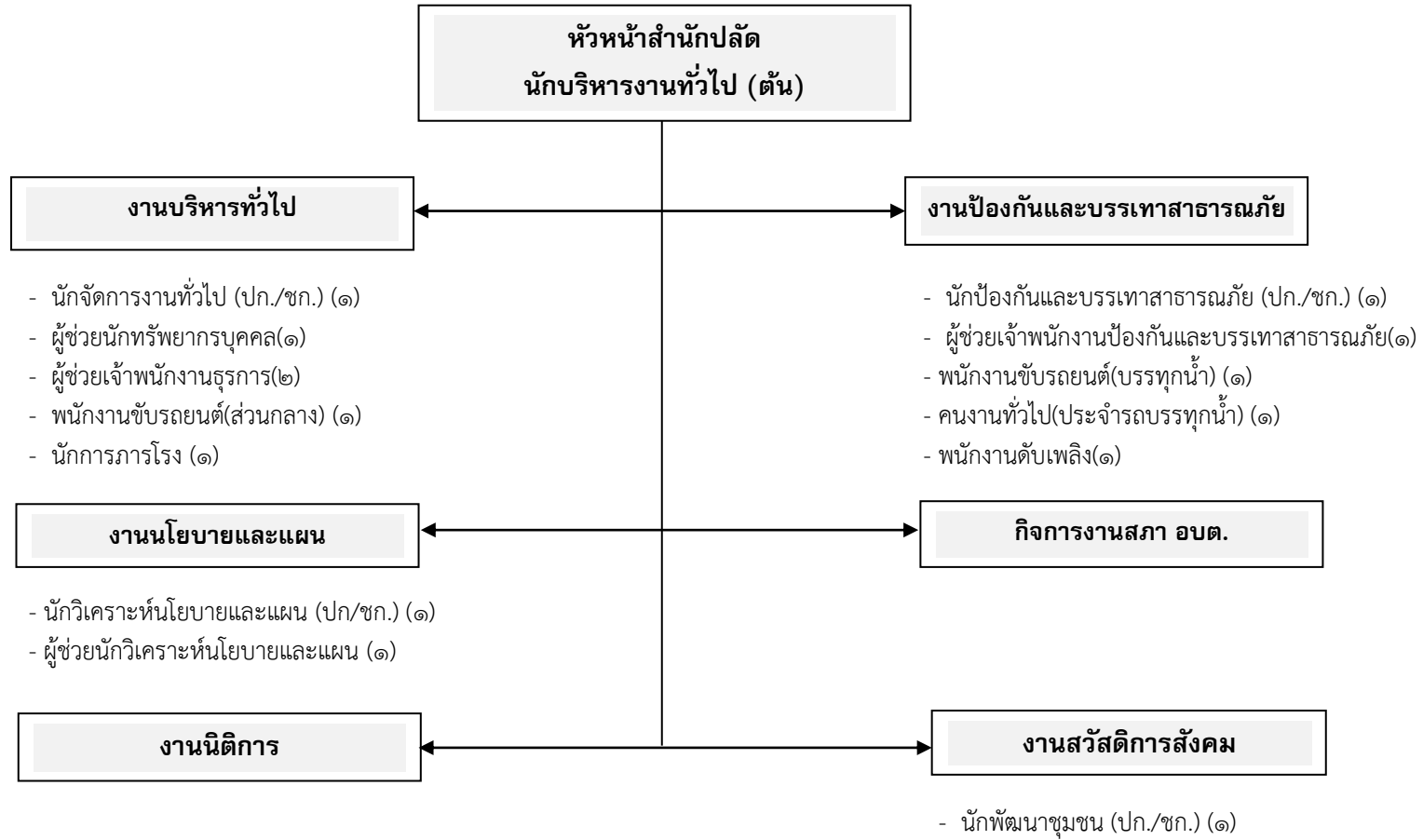
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

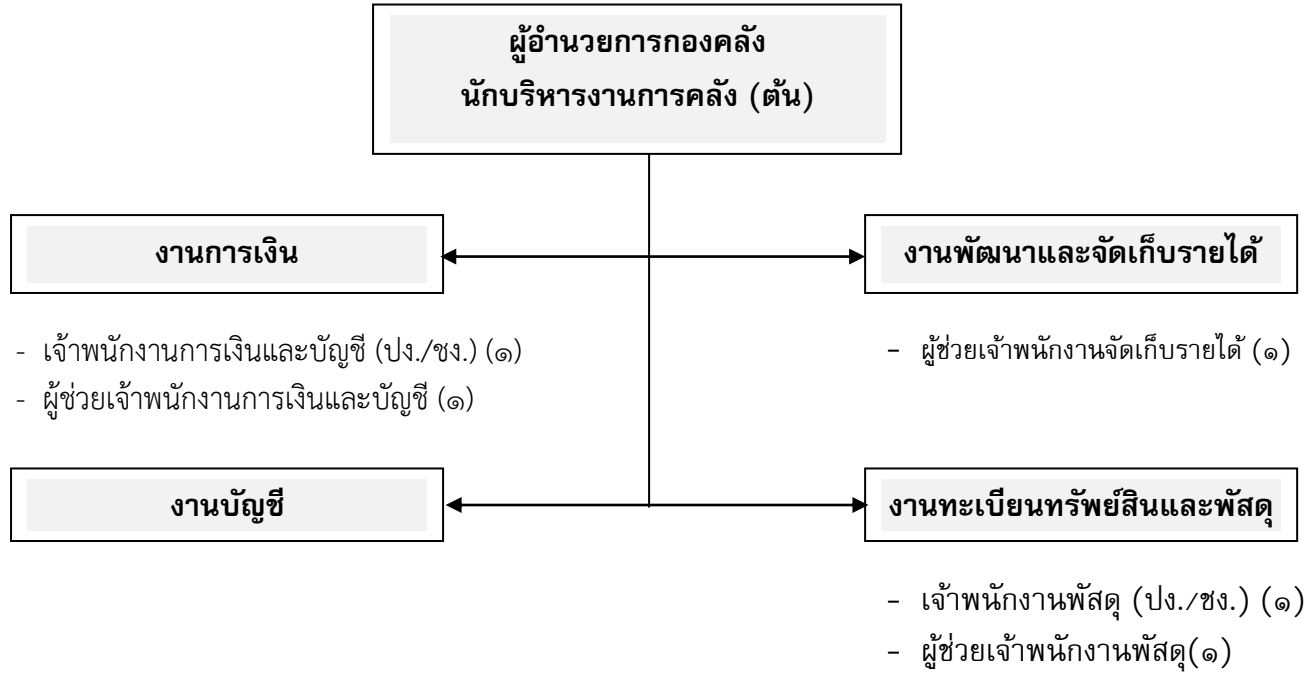


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



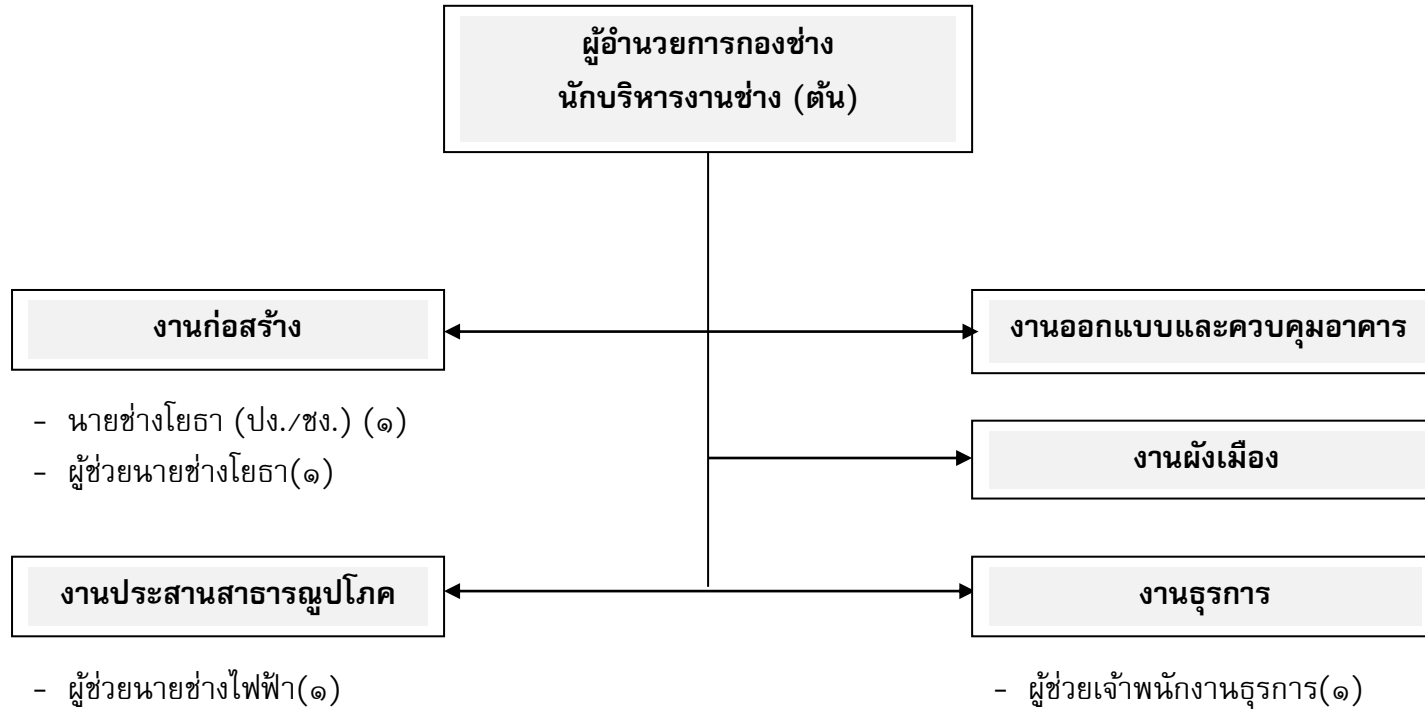
ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ (เดิม)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๔	-	-	-	๕	-	๕

โครงสร้างองค์กร



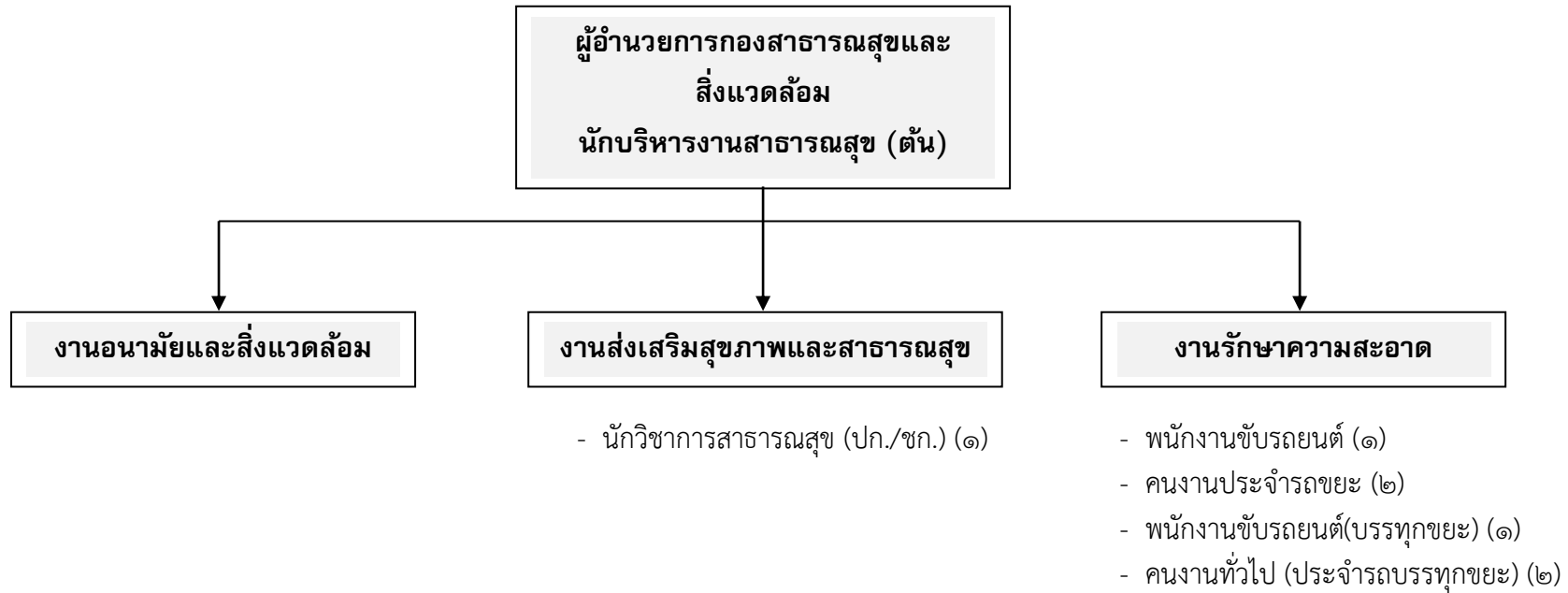
ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ (เต็ม)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	๓	-	-

โครงสร้างกองช่าง



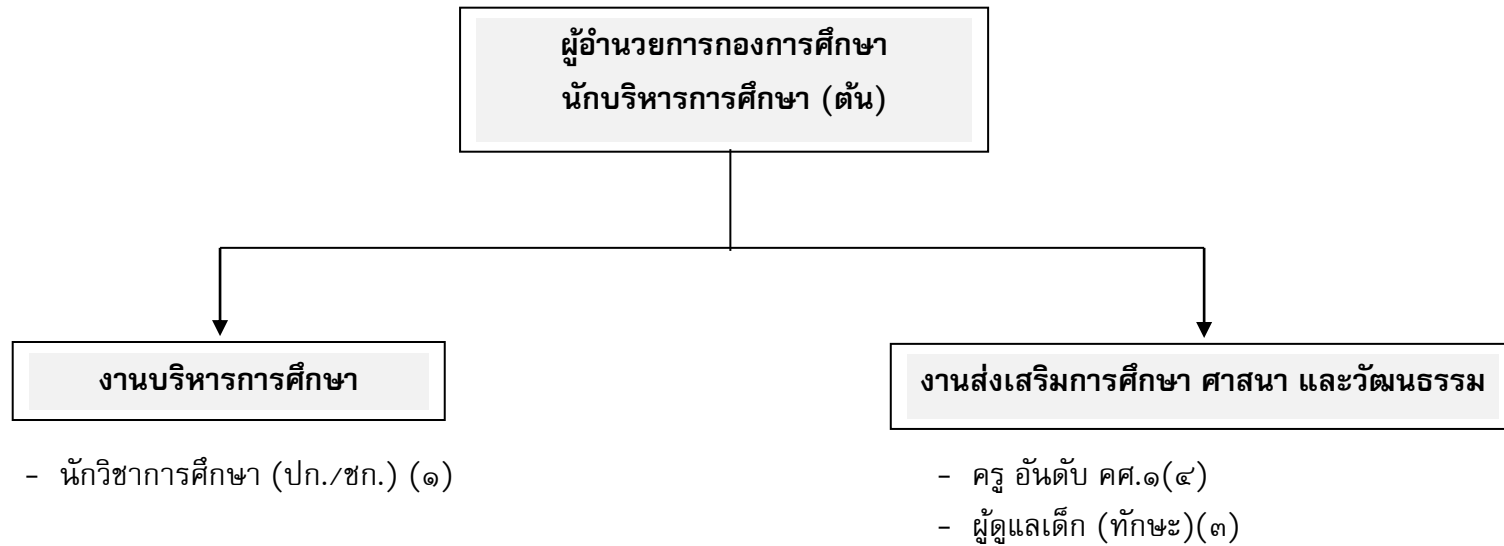
ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประ จํา (เดิม)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๓	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ (เดิม)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-	๓	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประ จํา (เดิม)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย