



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห่
อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห อำเภอนongฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง .การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

ภาคผนวก

๑. แบบรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๔. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๕. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
๖. สำเนาประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
๗. รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ฯ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
๘. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจําปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จึงมีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ตามกฎหมายที่จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ซึ่งมีนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสาวแหเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ

อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีกสนดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยได้รับการจัดตั้ง ณ วันที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสาวแห อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากอำเภอประมาณ ๘ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลสาวแห เพศชายจำนวน ๑,๔๖๒ คน เพศหญิงจำนวน ๑,๔๐๖ คน รวม ๒,๘๖๘ คน จำนวน ๗๔๗ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๔ ตารางกิโลเมตรหรือ ๑๕,๐๐๐ ไร่ พื้นที่อยู่อาศัยประมาณ ๙๗๙ ไร่ ร้อยละ ๖.๕๓ ของพื้นที่ พื้นที่การเกษตรประมาณ ๑๒,๔๔๐ ไร่ ร้อยละ ๘๒.๙๓ ของพื้นที่ พื้นที่ป่าไม้ประมาณ ๑,๑๓๙ ไร่ ร้อยละ ๗.๖๐ ของพื้นที่ พื้นที่แหล่งน้ำประมาณ ๓๐๐ ไร่ ร้อยละ ๒.๐๐ ของพื้นที่ พื้นที่อื่น ๆ ๑๔๒ ไร่ ร้อยละ ๐.๙๔ ของพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวมปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอเพราะมีบ้านเรือนเพิ่มขึ้น
- (๓) ปัญหาการจัดการระบบน้ำประปาหมู่บ้านไม่เป็นระบบ
- (๔) ปัญหาบุงกรุกที่สาธารณะ
- (๕) ปัญหาถนนที่ก่อสร้างแล้วชำรุดเร็ว ไม่สะดวกในการสัญจร
- (๖) ปัญหาขยะ น้ำเสียและน้ำท่วมขัง
- (๗) ปัญหาถนนและไฟฟ้าในพื้นที่การเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ ร่องระบายน้ำ ถนน คสล. ถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้าน
- (๒) จัดการระบบประปาหมู่บ้านให้เป็นระบบ
- (๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- (๔) ถนนไปพื้นที่การเกษตรไม่สร้างใหม่ก็ให้ซ่อมแซม
- (๕) ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าแสงสว่างติดตามถนน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นอาชีพ เกษตรกรรม ราษฎรไม่มีงานทำ หลังฤดูเก็บเกี่ยว
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- (๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- (๓) ตลาดรองรับผลผลิต
- (๔) ปัญหาการว่างงาน
- (๕) ประสบปัญหาด้านผลผลิตตกต่ำเพราะถูกศัตรูพืชทำลายผลผลิต ดินเสื่อมคุณภาพ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
- (๖) ป่วยและยาปราบศัตรูพืชราคาแพง

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ให้ความรู้เกี่ยวกับการบำรุงรักษาดิน ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมี
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ การศึกษาดูงาน และฝึกอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- (๓) สนับสนุนเงินทุนกลุ่มอาชีพพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) จัดตั้งกองทุนปุ๋ยรวมศูนย์ตำบลเพื่อผลิตปุ๋ยจำหน่ายในราคาที่ถูกลงกว่าท้องตลาด และส่งเสริมการมีรายได้
- (๖) ศูนย์จัดหางานประจำตำบล

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- (๒) ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๔) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการ

- (๑) ประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจัดหน่วยเคลื่อนที่บริการประชาชน
- (๒) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๔) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- (๕) จัดหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๖) ตั้งชมรมแอโรบิกหมู่บ้าน ชมรมกีฬาผู้สูงอายุ
- (๗) ตั้งกองทุนแม่และเด็ก

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- (๒) การทำงานไม่คล่องตัว ขาดอำนาจตัดสินใจ
- (๓) บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๔) ผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- (๕) กฎหมาย ข้อระเบียบที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- (๖) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- (๒) ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจดำเนินงานในกรณี เร่งด่วนและที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
- (๓) ศูนย์ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
- (๔) จัดสรรงานให้ตรงกับตำแหน่งและใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าก่อนที่จะสรรหาคคนเพิ่มเติม
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๖) ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการ ให้ผู้มาติดต่อได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- (๒) ปัญหาน้ำเค็มในพื้นที่การเกษตร
- (๓) บุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- (๔) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- (๕) คลองระบายน้ำตื้นเขิน

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- (๒) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- (๔) ปรับปรุงสถานที่ทิ้งขยะพัฒนาระบบการจัดเก็บขยะ
- (๕) ประชาสัมพันธ์ถึงปัญหาและข้อกฎหมาย กรณีบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- (๖) ส่งเสริมการปลูกป่าในที่สาธารณะประโยชน์

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล
- (๒) ปัญหาขยะวิธีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- (๓) ปัญหาการใช้ยาปราบศัตรูพืช

ความต้องการ

- (๑) จัดให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคตามฤดูกาล
- (๒) จัดให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- (๓) รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการไม่ใช้ยาฆ่าแมลง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่นไทย

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

“สาวแหร่วมใจพัฒนา สนับสนุนการศึกษาและวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง นำชุมชนสู่อาเซียน”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ กับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี
- พันธกิจที่ ๒ สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการ เกษตร อีกทั้งสร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ อีกทั้งพัฒนาสาธารณสุขขึ้นพื้นฐานพัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านสังคมสงเคราะห์
- พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ผู้มีอิทธิพล สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พันธกิจที่ ๕ อนุรักษ์ ป่าไม้ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น ส่งเสริมพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับ การศึกษานอกโรงเรียน และพัฒนาการกีฬาและนันทนาการสู่สังคมอาเซียน
- พันธกิจที่ ๖ สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ การจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
- พันธกิจที่ ๗ พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๒๕ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดินเท้า รวมถึงท่อระบายน้ำ/รางระบายน้ำ - พัฒนาระบบระบบไฟฟ้าสาธารณะและแสงสว่าง - ส่งเสริมพัฒนาระบบประปา / บาดาล - พัฒนาสิ่งปลูกสร้างอื่น
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมอาชีพและผลิตภัณฑ์ชุมชน - ส่งเสริมปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และการผลิตข้าวหอมมะลิชั้นดี - ส่งเสริมการบริหารจัดการตลาดชุมชน - พัฒนาแหล่งน้ำและชลประทาน
๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน - การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด - การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสืบสานจารีตประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมการศึกษา ก่อนวัยเรียน การศึกษาภาคบังคับ และการศึกษานอกโรงเรียน - ส่งเสริมการกีฬาและ นันทนาการ
๖. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - พัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน - ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร - ปรับปรุงและพัฒนารายได้ - เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร - ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสาวแห ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหจะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็ก ก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))*
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))*
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))*
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))*
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))*
- (๖) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))*
- (๗) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))*
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))*
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))*
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))*
- (๔) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))*

- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)**
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)**
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๓)**
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔)**
- (๙) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘)**
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)**
- (๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)*
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))*
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)* มาตรา ๑๖(๒๕)**)
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)**
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑)**
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)**
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))*
- (๒) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))*
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))*
- (๔) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))*
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))*
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))*
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)**
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)**
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))*

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))**
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))*
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))*
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))**
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))**
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))*
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))*
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))**
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : * มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

** มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS ซึ่งจากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ดังนี้

ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (STRENGTH)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง (ขยายโอกาส ๑ แห่ง) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ และสมานสามัคคี
- เมืองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่สะดวกหลายสาย
- มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการได้
- มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ร้านค้าชุมชนที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน
- มีแหล่งวัตถุดิบที่ใช้ผลิตปุ๋ยชีวภาพ
- มีแรงงานจำนวนมากและราคาถูก
- มีพื้นที่การเกษตรในการผลิตข้าวหอมมะลิชั้นดี

การวิเคราะห์จุดอ่อน (WEAKNESS)

- ขาดระบบการวางผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ปัญหาหนี้สิน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
- ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- การปลุสัศตัวของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี
- ถนนบางสายยังขาดการซ่อมแซม
- ไม่มีตลาดที่รองรับผลิตผลทางการเกษตร
- อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอ
- มักประสบปัญหาภัยธรรมชาติโดยเฉพาะปัญหาภัยแล้ง ฝนทิ้งช่วง
- แหล่งน้ำไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เต็มที่ในฤดูแล้งทำให้ปริมาณน้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้งประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังการทำนา
- ขาดแหล่งเงินทุน

ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์โอกาส (OPPORTUNITY)

- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมไปสู่อำเภอต่าง ๆ ซึ่งสามารถรองรับการขยายตัวการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและผลิตปุ๋ยชีวภาพ
- เกษตรกรส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรซึ่งตรงกับนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารเพื่อป้อนสู่ครัวโลก
- นโยบายส่งเสริมสินค้า OTOP ของรัฐบาลเป็นตัวเร่งและกระตุ้นก่อให้เกิดการลงทุนพัฒนาสินค้าของท้องถิ่นสู่สากล และเป็นการหมุนเวียนรายได้ของประชาชน

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค (THREAT)

- ขาดงบประมาณในการดำเนินการ
- ปัญหาภัยธรรมชาติโดยเฉพาะภัยแล้ง และน้ำท่วม
- พื้นที่ อบต.สาวแห โดยสภาพเป็นพื้นที่ดอนสภาพดินเป็นดินทรายไม่อุ้มน้ำ ทำการเกษตรโดยต้องอาศัยน้ำฝน ต้นทุนทรัพยากรไม่มีนักลงทุนจึงไม่สนใจที่จะดำเนินกิจการในเขตพื้นที่

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ด้านการพัฒนารายได้ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลสาวแห จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูบูรณะความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานธุรการและสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานการศึกษา - งานบันทึกข้อมูล <p>๑.๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๕ งานการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูบูรณะความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานการศึกษา - งานบันทึกข้อมูล <p>๑.๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๕ งานการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร 	

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ 	

<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๔.๒ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน <p>๔.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๔.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๔.๒ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน <p>๔.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๔.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี
---	---

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาวแห								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร
ครู (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินรายได้ อปท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒. กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๖	๓๖	๓๖	+๑	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวาระ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๓	๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๗๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๔,๐๔๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาวแห หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรร
๑๐	ครู (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๑๑	ครู (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๑๒	ครู (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๑๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	
๑๖	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานดับเพลิง(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

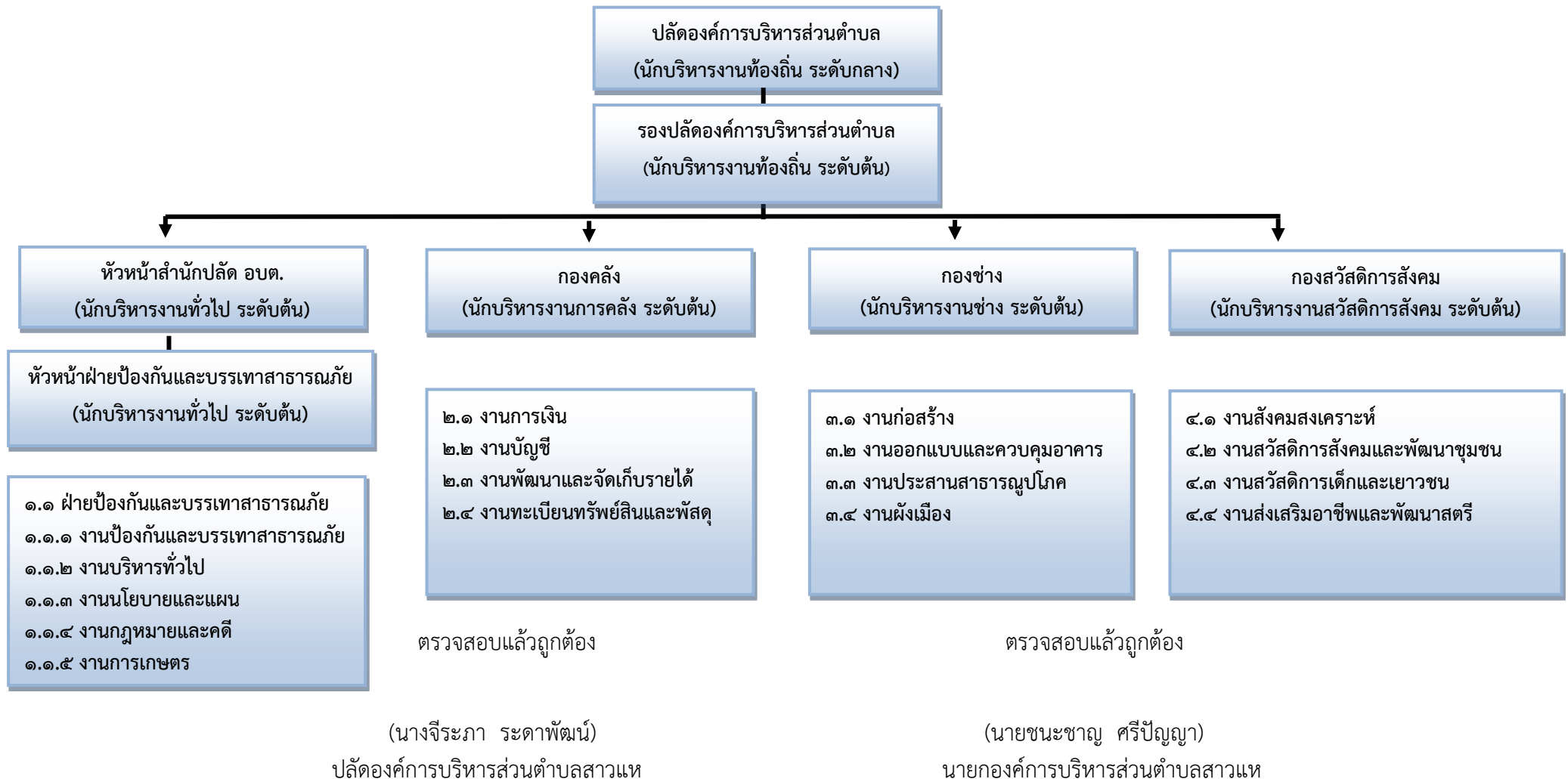
๒๒	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	
๒๘	ผ.ช.เจ้าพนักงานการคลัง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓. กองช่าง																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	
๓๒	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	
๓๓	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๔. กองสวัสดิการสังคม																		
๓๔	ผอ.กองสวัสดิการฯ(นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	
(๔) รวม (๔)			๓๖	๓๑	๖,๙๖๓,๙๖๐	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๒๓๓,๘๒๐	๒๓๘,๖๒๐	๒๔๕,๑๐๐	๗,๑๙๗,๗๘๐	๗,๔๓๖,๔๐๐	๗,๖๘๑,๕๐๐	
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๔๓๙,๕๕๖	๑,๔๘๗,๒๘๐	๑,๕๓๖,๓๐๐	
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๖๓๗,๓๓๖	๘,๙๒๓,๖๘๐	๙,๒๑๗,๘๐๐	
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๗๐	๒๙,๒๒	๒๘,๗๕	
ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๒๙,๐๘๕,๐๐๐	๓๐,๕๓๙,๒๕๐	๓๒,๐๖๖,๒๑๓	

****หมายเหตุ -ไม่ต้องนำเงินเดือนครุฑที่ได้รับจัดสรรมาบวกเข้าด้วย

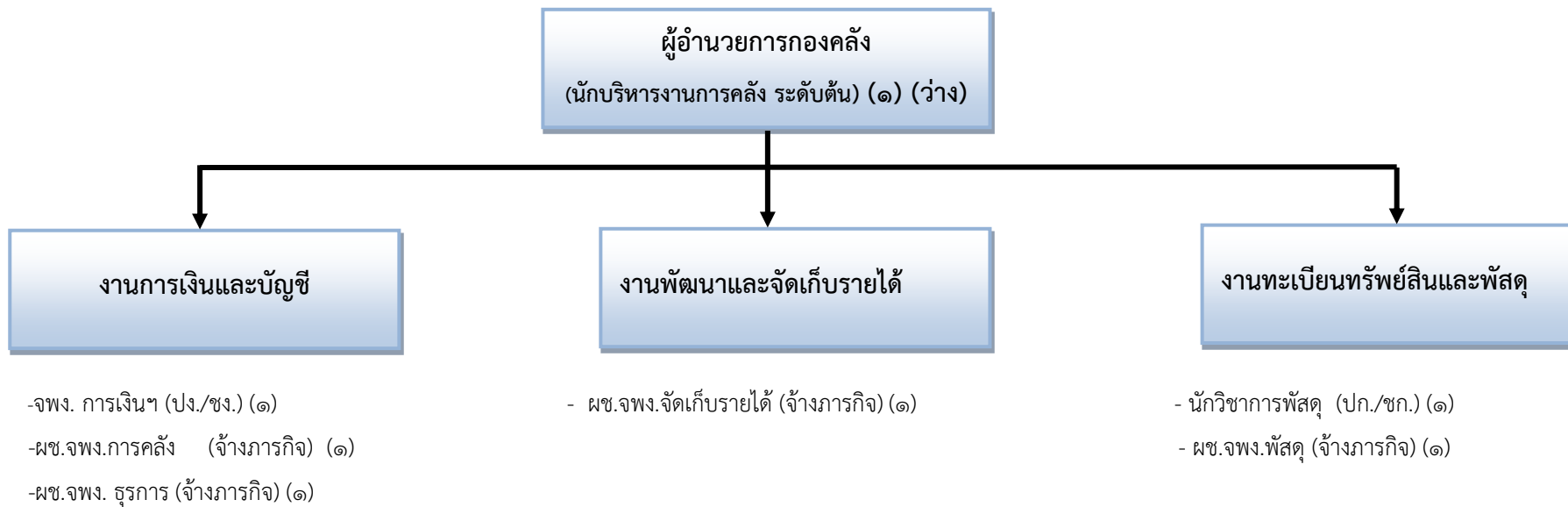
-ประมาณการรายจ่ายประจำปี ไม่รวมเงินอุดหนุนให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

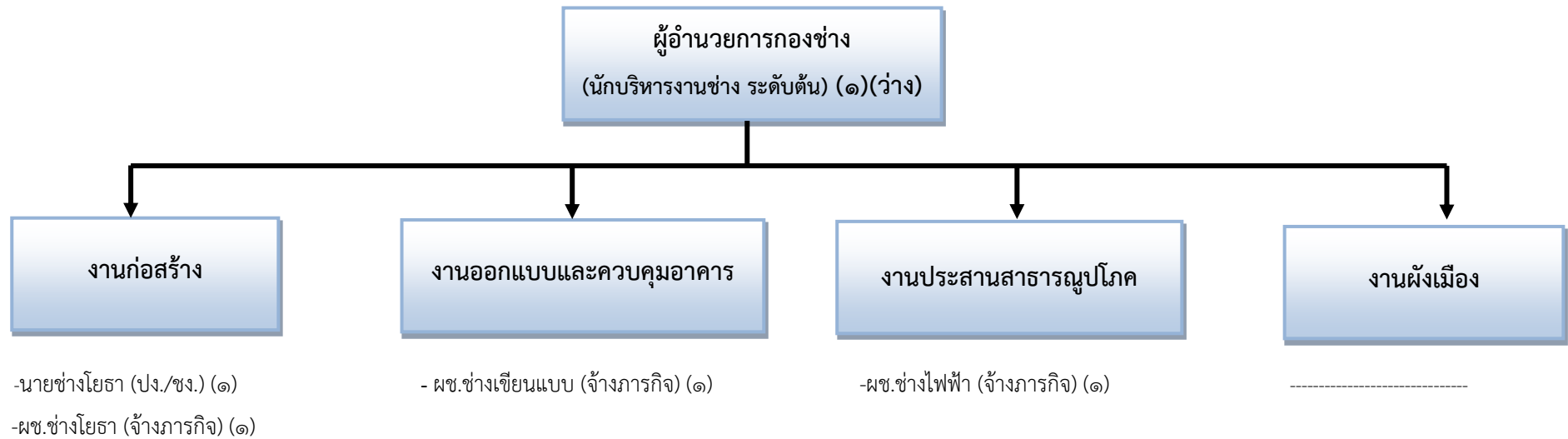


**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห
โครงสร้างกองคลัง**



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๔	-

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบกำลังอัตราเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางจิระภา ระดาพัฒน์	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๐,๘๐๐
๒	นายปฏิการ เชื้อทอง	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐

สำนักงานปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๓	-	-	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔	นายธวัชชัย คุณศิริ	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๗๒,๘๘๐
๕	นายทองคุณ สิมมี	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๖	นางยุภาพร ภารัตน์	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๗	นางสาวรินดา สุดหล้า	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐	-	-	
๘	นายสมรณ บุญเศษ	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙	นายภัทรวิทย์ นันโท	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๑๑,๐๘๐	-	-	
๑๐	นายรักชัย มณีวรรณ	ปวส.	-	ผ.ช.จ.พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผ.ช.จ.พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๑,๗๖๐	-	-	
๑๑	นางณิชา นันท์ ดิวงษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๗๖๐	-	-	
๑๒	น.ส.นิตยา อักษร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	
๑๓	นายสุริยา สุวรรณสุด	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๔	นายบุญสม แก่นนาคำ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายจักริน อาจพรม	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบกำลังอัตราเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาวแห

พนักงานส่วนตำบล

๑๖	-	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร
๑๗	นางสุมาลี แก่นนาคำ	ปริญญาตรี	๔๕-๒-๐๓๐๙	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๓๐๙	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	
๑๘	น.ส.อรุณนี ศรีวรรณะ	ปริญญาตรี	๔๕-๒-๐๖๘๓	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๖๘๓	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	
๑๙	นางอารี ลังเว	ปริญญาตรี	๔๕-๒-๐๖๘๔	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๖๘๔	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๐	น.ส.สุพมณี มีศรี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายฉราวุฒิ เล็บขาว	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒๒	-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๓	นางสาวพัฒนิตา ศรีเสน	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐	-	-	
๒๔	นางสาวสายฝน แสนพล	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๕	น.ส.จันจิรา โตะสิงห์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๐,๒๘๐	-	-	
๒๖	น.ส.สุจินตนา โชติแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	
๒๗	นายภูริประเวศน์ เนตรกรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	
๒๘	นางสาวเกศราภรณ์ ทองสุทธิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๒๙	-	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๐	นายณัฐวัตร จันทรทรงสว่าง	ปวท.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๑๘,๒๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบกำลังอัตราเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๑	น.ส.จารุณี กุณวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๒,๘๔๐	-	-	
๓๒	นายเรืองศักดิ์ เศษโถ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๒,๘๔๐	-	-	
๓๓	นายอภิรักษ์ วันจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล

๓๔	น.ส.ยุวลักษณ์ คันถี	ปริญญาโท	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๓๕	-	-	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๖	น.ส.ศิริลักษณ์ สารพันธ์ุ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๕,๖๐๐	-	-	
----	--------------------------	-----------	---	------------------------------	---	---	------------------------------	---	---------	---	---	--

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑.เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒.เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓.เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔.เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มเศษค่าภาษามลาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานองค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการศึกษาที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ จากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการให้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก