

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวิทยา ทองบุญช่วย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลของระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขึ้น

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๑
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	
- สำเนารายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงอบต เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ

ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

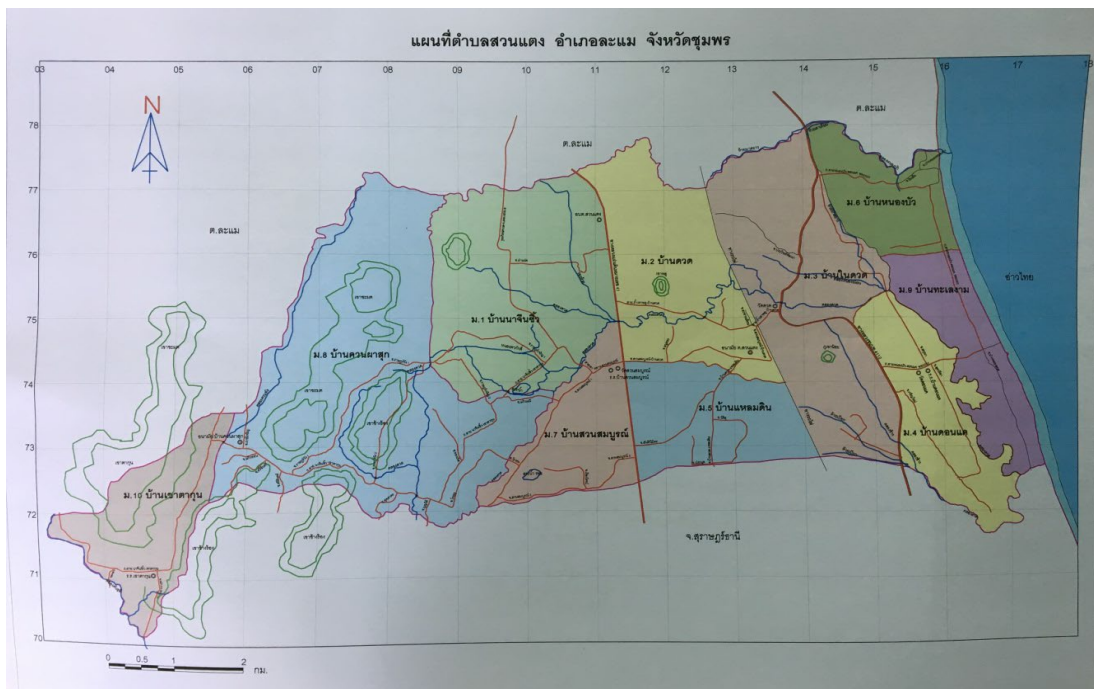
๑. ด้านกายภาพ

ตำบลสวนแตง อำเภอละแม เดิมขึ้นอยู่กับตำบลละแม ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๔ และได้แยกออกมาเป็นตำบลสวนแตง สาเหตุที่ชื่อสวนแตงเพราะสมัยก่อนชาวบ้านส่วนใหญ่ปลูกแตงโมกันมาก และมีชื่อเสียงทางรสหวานกรอบ เลยได้ชื่อตำบลว่า สวนแตง

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ที่ทำการตั้งอยู่ เลขที่ ๑๓๔ หมู่ที่ ๑ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร โดยมีระยะทางห่างจาก อำเภอละแม ประมาณ ๕,๐๐๐ เมตร องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๘.๒๓ ตร.กม. หรือประมาณ ๓๐,๑๔๘ ไร่ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดหมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๑๑ ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคันธุลี อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	จรดอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	จรดหมู่ที่ ๑๑ ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ในตำบลสวนแตง ในหมู่ที่ ๒,๓,๔ และ ๕ เป็นพื้นที่ราบ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙ เป็นพื้นที่ราบติดชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ส่วนหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๗ เป็นที่ราบเชิงเขาเล็กน้อย ส่วนในพื้นที่หมู่ ๘ และหมู่ที่ ๑๐ เป็นที่ราบเชิงเขาและที่ราบสูง

๑.๓ ลักษณะของภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศของพื้นที่อยู่ในเขตร้อน ซึ่งมีอากาศอยู่ในเกณฑ์ชุ่มชื้น ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ส่วนในช่วงที่มีฝนตกน้อยคือช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายนโดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะทางธรณีวิทยาของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ และมีบางส่วนเป็นที่ราบสูงสลับภูเขา มีลักษณะดินเป็นดินเหนียวปนทราย มีสีแดง สมรรถนะในการอุ้มน้ำค่อนข้างสูง และพื้นที่ราบติดชายฝั่งทะเลมีลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย และดินทราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- ลำน้ำ,ลำห้วย	จำนวน	๑๖	แห่ง
- บึง,หนอง	จำนวน	๘	แห่ง
- ฝาย	จำนวน	๑๓	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๔๕	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๒๓	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๑๐	แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าไม้ประเภทป่าดิบชื้น และป่าไม้ประเภทป่าเสื่อมโทรม (ที่ถูกบุกรุก) ป่าไม้ประเภทพื้นที่เกษตรและพื้นที่ชุมชน พรรณไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ตะเคียนหิน กะบาก ยางนา จำปา ไข่เขียว ตาเสือ หลุมพอ เสียดข้อ อินทนิล ส้าน สมอภิกษุ มะเฒ่า ก่อ แซะ มะเฟืองช้าง ไทรย้อยใบคู้ ทRHIN สะตอ มะปริงและ เต่าร้าง สำหรับพรรณไม้ที่เป็นอาหารของสัตว์ป่าได้แก่ มะกอกป่า ไทร มะม่วงป่า พะเนียง กระท้อนป่า มะหาด หว่า ขนุนป่า ใฝ่ผาก ระกำ และ หวาย เป็นต้น และพรรณไม้พื้นล่างต่าง ๆ หลายชนิด เช่น ปาล์ม เฟิร์น และกล้วยไม้

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีเขตเลือกตั้งจำนวน ๑๐ เขตเลือกตั้ง มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีเลขาธิการสภา ๑ คน ซึ่งแต่งตั้งโดยประธานสภาตามมติสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีประชากรอาศัยอยู่ทั้งสิ้นจำนวนครัวเรือน ๑,๘๗๔ ครัวเรือน แบ่งออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
บ้านนาจิ้นซิว	๑	๒๕๖	๒๕๕	๒๗๙	๕๓๔
บ้านควด	๒	๒๐๒	๑๘๕	๒๐๘	๓๙๓
บ้านในควด	๓	๒๔๗	๓๒๑	๓๓๒	๖๕๓
บ้านดอนแค	๔	๑๖๓	๒๑๙	๒๓๗	๔๕๖
บ้านแหลมดิน	๕	๑๓๕	๑๗๓	๑๘๖	๓๕๙
บ้านหนองบัว	๖	๒๐๕	๒๗๕	๒๕๓	๕๒๘
บ้านสวนสมบูรณ์	๗	๒๑๘	๒๑๔	๒๔๘	๔๖๒
บ้านควนผาสุก	๘	๑๙๘	๒๕๑	๒๓๑	๔๘๒
บ้านทะเลงาม	๙	๑๔๐	๑๘๓	๒๒๐	๔๐๙
บ้านเขาตากวน	๑๐	๑๒๐	๑๐๐	๙๕	๑๙๕
	รวม	๑,๘๗๔	๒,๑๗๖	๒,๒๙๕	๔,๔๗๑

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถานการศึกษา

โรงเรียนบ้านดอนแค

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๔ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

โรงเรียนบ้านบ้านสวนสมบูรณ์

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๗ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

โรงเรียนบ้านบ้านควด

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

โรงเรียนบ้านเขาตากวน

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๐ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.สวนแตง

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในตำบลสวนแตงมี ๒ แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนแตง

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านควนผาสุก

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๘ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

มีถนนที่ได้รับการถ่ายโอน สายหนองบัว-ดอนแค, สายนาจันชีว - เขาตากูน และที่อยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สายสวนสมบุรณ์-เขาหลวง มีถนนสายย่อยในเขตตำบลและหมู่บ้าน สามารถติดต่อได้ทั้งตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งแยกออกได้ดังนี้

รายชื่อถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

รหัสสายทาง	ชื่อถนน	ระยะทาง (กม.)	ที่ตั้งหมู่ที่	สภาพการใช้งาน		ประเภท ผิวถนน
				ใช้ได้ทั้งปี	ใช้ได้เฉพาะ ฤดูแล้ง	
ขพ.ถ.๗๑๐๐๑	บ.นาจันชีว-บ.เขาตากูน	๘.๕๐	หมู่ที่ ๑	✓		ลาดยาง
-	ช.ราษฎร์รัง1	๒.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลาดยาง
-	ช.แสงอรุณ	๐.๓๐	หมู่ที่ ๒	✓		คอนกรีต
ขพ.ถ.๗๑๐๐๒	หนองบัว-ดอนแค	๖.๐๐	หมู่ที่ ๖	✓		ลาดยาง
ขพ.ถ.๗๑๐๐๓	ช.ราษฎร์รัง๒	๑.๐	หมู่ที่ ๘	✓		คสล.
-	ช.เลี่ยมทอง	๐.๘๐	หมู่ที่ ๑	✓		ลูกรัง
ขพ.ถ.๗๑๐๐๓	ช.ถ้าเขาพลู-บ้านควด	๒.๕๐	หมู่ที่ ๒	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๔	ช.สวนสมบุรณ์๑	๒.๒๐	หมู่ที่ ๗	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๕	ช.สวนสมบุรณ์๒	๒.๒๐	หมู่ที่ ๗	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๗	ช.สันติมิตร	๑.๕๐	หมู่ที่ ๕	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๖	ช.สวนสมบุรณ์-บ้านควด	๒.๑๐	หมู่ที่ ๗	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๘	ช.บ้านควด-แหลมดิน	๒.๑๐	หมู่ที่ ๕	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๙	ช.ประวิทย์พัฒนา	๐.๙๘	หมู่ที่ ๓	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๐	ช.สังข์แก้ว	๐.๒๔	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๑	ช.ฝาแฝด	๑.๖๖	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๔	ช.โรจรม	๐.๖๐	หมู่ที่ ๘	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๒	ช.ราษฎร์เจริญ๑-ช.ราษฎร์เจริญ๒	๓.๒๔	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
-	ช.สุขเสมอ	๐.๒๓	หมู่ที่ ๖	✓		คสล.
-	ช.บัวจันทร์	๐.๑๐	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๕	ช.หน้าโรงเรียนบ้านเขาตากูน	๑.๓๖	หมู่ที่ ๑๐	✓		คสล.
-	ช.เจริญใหม่	๓.๐๕	หมู่ที่ ๔	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๖	ปากคลองทะเลงาม	๓.๐๐	หมู่ที่ ๙	✓		ลาดยาง
-	ช.เจริญพัฒนา	๑.๐๐	หมู่ที่ ๗	✓		ลูกรัง
-	ช.ข้างวัดควด	๐.๒๕	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.จินดาใหม่	๐.๗๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.ธรรมรัตน์	๐.๔๐	หมู่ที่ ๙	✓		คสล.
-	ช.เสลาคุณ	๐.๙๐	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
-	ช.บ้านนายเขื่อน	๑.๔๐	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ช.เลียบทางรถไฟ	๑.๒๕	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ช.ฤทธิไสม	๐.๙๐	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.วัดสุ	๑.๔๓	หมู่ที่ ๕	✓		ลูกรัง
-	ช.ประมุข	๐.๘๕	หมู่ที่ ๕	✓		ลูกรัง
-	ช.สวนสาธารณะทุ่งซีใต้	๐.๒๑	หมู่ที่ ๙	✓		ลูกรัง
-	ช.ประวิทย์๑	๐.๙๗	หมู่ที่ ๓	✓		คสล.
-	ช.ศรีอินทร์	๑.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลาดยาง

รหัสสายทาง	ชื่อถนน	ระยะทาง (กม.)	ที่ตั้งหมู่ที่	สภาพการใช้งาน		ประเภท ผิวถนน
				ใช้ได้ทั้งปี	ใช้ได้เฉพาะ ฤดูแล้ง	
-	ช.ทางสายเก่า	๒.๑๓	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.ภาษีเจริญ	๐.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลาดยาง
-	ช.สะพานเคียน	๐.๓๐	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ช.สุตปริดา	๑.๘๐	หมู่ที่ ๔	✓		ลูกรัง
-	ช.ประวิทย์ 2	๐.๗๕	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.หนูทอง	๐.๒๕	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ช.พรหมลุ่ม	๑.๖๐	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ช.สกฤณา	๐.๘๐	หมู่ที่ ๔	✓		คอนกรีต
-	ช.สะอิ่ง	๐.๑๒	หมู่ที่ ๒	✓		คอนกรีต
-	ช.มาดยาว	๐.๙๒	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.ปากคลองหนองบัว	๐.๔๐	หมู่ที่ ๖	✓		ลูกรัง
-	ช.ร่มเย็น	๑.๐๐	หมู่ที่ ๖	✓		คอนกรีต
-	ช.สุขไสดา	๐.๑๓	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.พุกหิรัญ	๐.๓๐	หมู่ที่ ๔	✓		ลูกรัง
-	ช.หัวถนน	๐.๓๕	หมู่ที่ ๙	✓		คอนกรีต
-	ช.เวชพิทักษ์	๑.๒๕	หมู่ที่ ๖	✓		ลูกรัง
-	ช.เรืองโรจน์	๑.๗๘	หมู่ที่ ๗	✓		ลูกรัง
-	ช.สุตสาคร	๑.๒๕	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.ทองเกิด	๑.๗๘	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.บุญให้	๐.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		คสล.
-	ช.ทะเลงามรีสอร์ท	๐.๘๐	หมู่ที่ ๙	✓		ลูกรัง
-	ช.เกตุแก้ว	๐.๖๕	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.ช่องลม	๐.๖๐	หมู่ที่ ๑๐	✓		ลูกรัง
-	ช.แก้วอ่อน	๐.๖๕	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.แก้วมณี	๐.๖๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.สมใจนึก	๐.๒๐	หมู่ที่ ๓	✓		คอนกรีต

๕.๒ การไฟฟ้า

- เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่
- ไฟฟ้าสาธารณะ ได้แก่ ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างสองข้างทางสามารถดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสองข้างทางร้อยละ ๗๐ ของพื้นที่

๕.๓ การประปา

ประชาชนมีน้ำประปาหมู่บ้าน ครบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมการใช้บริการเต็มพื้นที่ ทุกเครือข่าย ส่วนสัญญาณอินเทอร์เน็ตในระบบ ADSL และโทรศัพท์บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ยังไม่ครอบคลุมเต็มพื้นที่ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยมีการทำสวนปาล์ม น้ำมัน ยางพารา ทำสวนมะพร้าว นอกจากนี้ก็มีการรับจ้างและค้าขายบ้างในบางส่วน ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางโดยมีรายได้เฉลี่ยประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท/ปี/ครัวเรือน

๖.๑ การเกษตร

ผลิตผลของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้แก่ ผลิตผลจากการเพาะปลูก เช่น มะพร้าว, ปาล์ม น้ำมัน,ยางพารา ฯลฯ

๖.๒ การประมง

ตำบลสวนแตงมีพื้นที่ติดทะเล ในพื้นที่หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙ มีการประมงชายฝั่ง และมีการทำประมงน้ำจืด ในร่องสวน หรือบ่อที่ขุดไว้เพื่อใช้น้ำทำการเกษตร และมีการเลี้ยงปลาน้ำจืด ดังนี้

ประมงชายฝั่ง

ลอบปูม้าและอวนปูม้า

ลอบปลาหมึก

อวนกุ้งทะเล และเคยกุ้ง

อวนปลาทะเล

ประมงน้ำจืด

ปลาดุก , ปลานิล

๖.๓ การปศุสัตว์

ข้อมูลการเลี้ยงสัตว์และปศุสัตว์ภายในเขตพื้นที่ตำบลสวนแตง จำแนกตามประเภทสัตว์ ดังนี้

หมู่บ้าน	ประเภทสัตว์									
	โคเนื้อ		สุกร		ไก่		เป็ด		อื่นๆ	
	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน
๑	๑๑	๒	๓๗๗	๖	๒,๙๗๔	๕๗	๑๔๕	๑๑		
๒	๘๓	๑๗	๗๗	๕	๑,๒๘๖	๔๕	๙๑๙	๑๒		
๓	๔๐	๘	๑๓๔	๑๐	๓,๕๓๕	๘๒	๑๘๘	๑๘		
๔	๒๐๑	๓๘	๒๔	๒	๒,๓๔๘	๖๖	๒๖๒	๒๓		
๕	๑๑๘	๓๓	๘๐	๒	๑,๓๑๓	๔๑	๗๙	๖		
๖	๒๕	๘	๓๐	๔	๗,๑๒๓	๑๑๒	๑๘๒	๑๔		
๗	๙๓	๓๗	๒	๑	๑,๕๖๗	๔๔	๑๓๙	๙		
๘	๓๕	๑๐	๔	๑	๑,๒๙๐	๔๑	๔๙	๓		
๙	๓	๓	๑๖	๒	๑,๙๓๔	๖๔	๑๓๖	๑๑		
๑๐	๘๓	๒๑	-	-	๑,๐๔๕	๒๘	๕๑	๕		
รวม	๖๙๒	๑๗๗	๓๔๔	๓๓	๒๔,๔๑๕	๕๘๐	๒,๑๕๐	๑๑๒		

ที่มา : จากสำนักงานปศุสัตว์อำเภอละแม กรมปศุสัตว์

๖.๔ การบริการ

หน่วยธุรกิจบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ยังไม่ขยายตัวเท่าที่ควร เนื่องจากศักยภาพในพื้นที่และการพัฒนาที่ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงเท่าที่ควร โดยสามารถที่จะแยกหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ปิมน้ำมันเอกชน จำนวน ๒ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมและมีความสมบูรณ์ มีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์ เช่น ป่าไม้ ป่าชายเลน ภูเขา ถ้ำ ทะเล มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล จำนวน ๓ แห่งได้แก่

๑. บ่อน้ำร้อนถ้ำเขาพลู ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลสวนแตง
๒. ชายทะเลบ้านหนองบัวชายทะเลบ้านทะเลงาม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลสวนแตง
๓. ชายทะเลบ้านทะเลงาม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๙ ตำบลสวนแตง

๖.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานไม้แปรรูป บริษัท โคโค้นท์ พาราวิวด จำกัด ที่ตั้ง ๑๗๙ หมู่ ๗ ตำบลสวนแตง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มประมงชายฝั่ง ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาน้ำจืด ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ ๑ กลุ่ม
- กลุ่มแปรรูปสินค้าเกษตร ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโค ๑ กลุ่ม

๖.๘ แรงงาน

จำนวนประชากรในวัย แรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๒๕-๕๕ ปี โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๘๐ เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือน รองลงมา ได้แก่ การจ้างแรงงานในพื้นที่ ตลอดจนแรงงานอื่นๆ เป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม การค้าขาย รับจ้างทั่วไป ราชการ และสตรีวัยเจริญพันธุ์ที่มีภาวะการเลี้ยงดูทารก

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด นอกจากนั้นก็เป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม

สถานที่สำคัญทางศาสนา ได้แก่

- วัดดอนแค ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
- วัดสุวรรณธาราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
- วัดสวนสมบูรณ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
- ที่พักสงฆ์หนองบัวโบสถ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ชาวตำบลสวนแตงทั่วไปได้รับการขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมโบราณของชุมชนไว้หลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเพณีที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาที่ประชาชนมีความเลื่อมใสศรัทธา โดยจำแนกได้ดังนี้

๑. การจัดงานประเพณีลอยกระทง
๒. การจัดงานเฉลิมฉลองเนื่องในเทศกาลปีใหม่
๓. การรตน้ำดำหัวผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

เนื่องจากประชากรในตำบลพื้นที่ตำบลสวนแตง ประกอบด้วย คนถิ่นเดิม คือจังหวัดชุมพร ส่วนหนึ่ง และผู้ที่ได้อพยพมาตั้งถิ่นฐาน ในพื้นที่จากหลายๆ จังหวัดด้วยกัน ทำให้ภาษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีสำเนียงที่ผิดแปลกแตกต่างกันไป ตามถิ่นฐานกำเนิดของแต่ละบุคคล แต่ภาษาที่ใช้เป็นภาษาถิ่นได้ ได้แก่ ภาษาถิ่นที่ใช้สื่อสารอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ของภาคใต้ของประเทศไทย ลงไปถึงชายแดนประเทศมาเลเซีย รวม ๑๔ จังหวัด เช่น ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต พัทลุง สงขลา นครศรีธรรมราช เป็นต้น และบางส่วนของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาษาถิ่นใต้ ยังมีภาษาถิ่นย่อยลงไปอีก เป็นภาษาถิ่นใต้ ภาคตะวันออก เช่น ภาษาถิ่นที่ใช้ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี ตรัง สตูล ภาษาถิ่นใต้ตะวันตก เช่น ภาษาถิ่นที่ใช้ในจังหวัดกระบี่ พังงา ระนอง สุราษฎร์ธานีและชุมพร ในแต่ละภาคก็จะมีภาษาถิ่นใต้ เป็นภาษาถิ่นย่อยลงไปอีก เช่น ภาษาถิ่นระนอง ภาษาถิ่นภูเก็ต ภาษาถิ่นพัทลุง ภาษาถิ่นสงขลา เป็นต้น ภาษาถิ่นย่อยเหล่านี้อาจจะมีเสียง และคำที่เรียกสิ่งเดียวกันแตกต่างกันออกไป ชาวตำบลสวนแตงได้รับการขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	รายละเอียด
๑.	นายมน โนน ประสิทธิ์	หมอชาวบ้าน (หมอกระดูก)
๒.	นายธานี สิทธิสาร	พิธีกรทางศาสนา
๓.	นายประยูร บุญจันทร์	ปราชญ์ชาวบ้าน
๔.	นางยุวดี ศรีหมอกเมฆ	งานจักสาน (เสื่อ)
๕.	นางคล้าย รอดศรี	งานจักสาน (เสื่อ)
๖.	นางสุนันทา จุลติตะ	เพลงพื้นบ้าน
๗.	นายบุญภาพ นาคแก้ว	งานไม้ (เรือใบโบราณ)
๘.	นายภู ฉิมพลีศิริ	หมอชาวบ้าน (รักษาผู้ป่วยงูกัด)
๙.	นายศิริชัย เสลาคุณ	หนังตะลุง
๑๐.	นายอ้น พรหมณี	พิธีกรทางศาสนา

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

- | | | | |
|-----------------|-------|----|------|
| - ลำน้ำ, ลำห้วย | จำนวน | ๑๒ | แห่ง |
| - บึง,หนอง | จำนวน | ๔ | แห่ง |

๘.๒ ป่าไม้

เป็นป่าไม้ประเภทป่าดิบชื้น และป่าไม้ประเภทป่าเสื่อมโทรม(ที่ถูกบุกรุก) ป่าไม้ประเภทพื้นที่เกษตรและพื้นที่ชุมชน พรรณไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ตะเคียนหิน กะบาก ยางนา จำปา ไข่เขียว ตาเสือ หลุมพอ เสียดช่อ อินทนิล ส้าน สมอภิเภก มะเเฒ่า ก่อ แซะ มะเฟืองช้าง ไทรย้อยใบคู้ ทRHIN สะตอ มะปริงและ เต่าร้าง สำหรับพรรณไม้ที่เป็นอาหารของสัตว์ป่าได้แก่ มะกอกป่า ไทร มะม่วงป่า พะเนียง กระต่อนป่า มะหาด หว่า ขนุนป่า ใฝ่ผาก ระกำ และหวาย เป็นต้น และพรรณไม้พื้นล่างต่าง ๆ หลายชนิด เช่น ปาล์ม เฟิร์น และกล้วยไม้ เป็นต้น

๘.๓ ภูเขา

เป็นลักษณะภูเขาดิน ที่มีความลาดชันน้อย จนถึงลาดชันมาก สลับกันไปตามสภาพพื้นที่

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากในเขตป่าอนุรักษ์ ส่วนในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าละแม มีความอุดมสมบูรณ์น้อยเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแหล่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่ มีพื้นที่ป่าที่หลงเหลืออยู่เพียงเล็กน้อย

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๑. วิสัยทัศน์

“สวนแตงน่าอยู่ ควบคู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร

๓. เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการก่อสร้างพัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ ประปา ไฟฟ้า และระบบโทรคมนาคม
๒. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและแนวทางประชาคมนเศรษฐกิจอาเซียน
๔. เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสังคม สงเคราะห์ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัย และการกีฬา การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร
๕. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย
๖. เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปรับปรุงภูมิทัศน์ การรักษาสภาพแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๗. เพื่อพัฒนาโดยการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและแนวทางประชาคมนเศรษฐกิจอาเซียน
๘. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปรับปรุง ภูมิทัศน์ การรักษาสภาพแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๙. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และกิจการด้านศาสนา
๑๐. พัฒนาการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

๔. ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างทางระบายน้ำป้องกันน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
- ๑.๒ ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
- ๑.๓ เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
- ๑.๔ ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- ๑.๕ หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่าง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
- ๑.๗ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๘ ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค
- ๑.๙ ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**
- ๒.๑ กลุ่มต่างๆ รวมทั้งเยาวชนและประชาชนมีความเข้มแข็งและมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
 - ๒.๒ เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
 - ๒.๓ ประชาชนได้รับการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ อย่างทั่วถึง
 - ๒.๔ ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ดีมีมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
 - ๒.๕ ประชาชนได้รับบริการจากหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 - ๒.๖ ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง**
- ๓.๑ สวนแดง บริหารงานโดยความสุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
 - ๓.๑ บุคลากรของสวนแดง มีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชน
 - ๓.๓ ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผลและการใช้จ่ายเงินของ สวนแดง
 - ๓.๔ การให้บริการสาธารณะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความสะดวกรวดเร็วทันต่อสถานการณ์และความเดือดร้อนของประชาชน
 - ๓.๕ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**
- ๔.๑ กลุ่มอาชีพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถพึ่งตนเองได้
 - ๔.๒ มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างแก่กลุ่มอาชีพอื่นๆ
 - ๔.๓ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้รับการพัฒนาและเป็นที่รู้จักโดยทั่วกัน
 - ๔.๔ มีการจัดเก็บข้อมูลทางด้านการเกษตรที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
 - ๔.๕ ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและตามทันกระแสประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๕.๑ มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ
 - ๕.๒ มีการวางแผนการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ มีระบบการป้องกัน การฟื้นฟู การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**
- ๖.๑ มีการสืบทอด ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืนตลอดไป
 - ๖.๒ มีระบบการจัดเก็บข้อมูล ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น อย่างเป็นระบบ สามารถถ่ายทอดแก่เยาวชนและประชาชนได้อย่างสะดวก
 - ๖.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น ได้รับการประยุกต์และพัฒนารองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร**
- ๗.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - ๗.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติราชการ
 - ๗.๓ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ ด้านต่างๆ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และคณะกรรมการชุดต่างๆ
 - ๗.๔ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชน โดยผ่านช่องทางและกระบวนการสื่อสาร

๖. กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม	- ก่อสร้างถนน คสล./ถนนลาดยาง ปีละ ๓ สาย - ปรับปรุงบำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและท่อลอดเหลี่ยมให้ใช้งานได้ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
๒. การพัฒนาระบบ จราจร และระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- จัดวางระบบไฟฟ้า โทรศัพทและติดตั้งป้ายจราจร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่
๓. การพัฒนาแหล่งน้ำ	- มีน้ำเพียงพอในการผลิตน้ำประปา สามารถจ่าย น้ำประปาได้ ๕ วัน/สัปดาห์ - ประปาหมู่บ้าน มีค่าความสะอาด ร้อยละ ๑๐๐ - พืชผลผลิตทางการเกษตรได้รับความเสียหายจากการ ขาดแคลนน้ำลดลง ร้อยละ ๑๐

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาทางด้านการศึกษา	- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้ด้อยโอกาสทั้งหมด - เด็กและเยาวชนภายในตำบลได้รับการศึกษาภาค บังคับ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ต่อปี
๒. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็ง ของชุมชน	- คริวเรือนได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนคริวเรือนทั้งหมด ต่อปี - เพิ่มความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มสัจจะ และกลุ่มต่างๆ ปีละ ๒ กองทุนต่อปี - กองทุนสวัสดิการสังคม ได้รับการสนับสนุน งบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของเงิน งบประมาณประจำปีของกองทุน - ภาวะหนี้สินของประชาชน/คริวเรือน ลดลงไม่น้อย กว่าร้อยละ ๑๐
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข	- จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ - อัตราการเจ็บป่วยจากโรคมลาเรีย ไข้เลือดออก และ โรคอื่นๆ ที่เป็นโรคติดต่อ ลดลงร้อยละ ๒๐ ต่อปี - ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดีขึ้น ร้อยละ ๒๐ ต่อปี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ลดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ต่อปี - เพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยหมู่บ้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วม	- ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เข้าร่วมเวทีประชาคมหมู่บ้าน ตำบล - เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบโครงการ ทุกโครงการ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ร้อยละ ๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การวางแผนการลงทุน พาณิชยกรรม	- กลุ่มอาชีพต่างๆ มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ปีละ ๑ กลุ่ม
๒. พัฒนาการเกษตร	- จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการเกษตร ปีละ ๓๕๐ ครัวเรือน - พัฒนาศักยภาพกลุ่มเกษตรกร พึ่งตนเอง ปีละ ๑ กลุ่ม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวปีละ ๒ จุด
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	- จัดอบรม ให้ความรู้แก่ประชาชน ในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย ปีละ ๑ โครงการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปีละ ๑ ครั้ง - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐
๒. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย	- จัดระเบียบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะ และการบำบัดน้ำเสีย โดยการออกข้อบัญญัติตำบลและบังคับใช้

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างน้อย สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง - เด็ก เยาวชนและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
๒. การอนุรักษ์ประเพณีไทยและประเพณีท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอย่างน้อยปีละ ๓ โครงการ - ประชาชนเข้าร่วมโครงการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและพัฒนาองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้บริการและพัฒนาองค์กร ในทุกระบวนการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ - มีวัสดุ ครุภัณฑ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการปฏิบัติราชการที่เพียงพอ และมีคุณภาพ - บุคลากร ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ - จำนวนเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ได้รับการแก้ไขปัญหาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๒. การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อไม่น้อยกว่าปีละ ๑ คน - บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ต่อปี

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

นโยบายหลักในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ในการบริหารจัดการตำบล เน้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับนโยบาย เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขภาค การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาคและระดับประเทศ การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีรวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตย และ ธรรมภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

โดยยังคงยึดหลักการ “สวนแตงนำอยู่ ควบคู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน” โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวและสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปใน แนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนในตำบลสวนแตง ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกตำบลอย่างรอบคอบ และวางจุดยืนในการพัฒนาระยะยาวและควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา ในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ที่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาฐาน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากปาล์ม น้ำมัน พัฒนาการ ปลูกข้าวและการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลและบนบกและพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว กรอบแนวคิดการพัฒนาตำบลสวนแตง จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ ของตำบล โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา นำทาง และคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต ดังนี้ คือ

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน (Enhancing the efficiency and Development of occupational sustainable)

การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเส้นทางคมนาคม ประปา ไฟฟ้า และ สาธารณูปการ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และผังเมือง คือการเตรียมความพร้อม อำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เนื่องจากในพื้นที่มีสวนผลไม้ที่มีศักยภาพ สิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ ไปด้วยป่าไม้ และสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน การส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ ทั้ง อาชีพหลัก โดยเฉพาะเกษตรกรสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน และสวนผลไม้ เป็นจำนวน ร้อยละ ๘๐ ของ ประชากรทั้งหมดในตำบล

การส่งเสริมการพัฒนาคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ในทุกเพศทุกวัย การส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพ กายและสุขภาพใจและปัญญา ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการจากและภาครัฐอย่างทั่วถึง ทันทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของไทยและท้องถิ่น ปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทยให้กับ คนรุ่นใหม่

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคมนาคม ที่สะดวกต่อการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน ทบทวนบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ ยกย่องกระบวนการผลิต ให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมสากล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งต้องมีการควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เตรียมรับมือผลกระทบจากปัญหาสังคมและปัญหาด้านสาธารณสุขที่อาจจะเกิดจากการเคลื่อนย้าย แรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ การเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การค้ามนุษย์ จะต้องจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง การจัดการด้านการศึกษา เน้นการพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

การใช้หลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารและกระแสนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการนำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของครัวเรือน ขณะที่ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การพึ่งตนเอง พัฒนานวัตกรรมและคุณภาพชีวิตผ่านกระบวนการจัดทำแผนชุมชน สร้างแผนชุมชนที่มีคุณภาพเป็นชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างกระแสการประชาสัมพันธ์ในสื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจหลักความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไข มีความรู้ การมีคุณธรรม และความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต

จากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ประชาชนได้เสนอปัญหาและความต้องการเพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้ดำเนินการแก้ไขและพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง
- ๑.๒ ปัญหาระบบไฟฟ้า ประปา สาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ (ด้านเศรษฐกิจ)

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร
- ๒.๔ ราษฎรขาดที่ทำกินในการทำเกษตร
- ๒.๕ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค และการเกษตรในฤดูแล้ง

๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย (ด้านสังคม)

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๓.๕ ปัญหาการป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร
- ๓.๖ ปัญหาไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นที่สาธารณะ
- ๓.๗ ปัญหาการเล่นการพนัน
- ๓.๘ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๙ ปัญหาการขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ๓.๑๐ ปัญหาการให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพไม่ดีทั่วถึง
- ๓.๑๑ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๔.๔ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ๔.๕ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ

๕) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๒ ขาดงบประมาณในการพัฒนา
- ๕.๓ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- ๑.๔ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ (ด้านเศรษฐกิจ)

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๒.๖ ส่งเสริมให้มีการปลูกพืชเศรษฐกิจต่าง ๆ
- ๒.๗ ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย (ด้านสังคม)

- ๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๓.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๖ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๗ พัฒนาด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๔) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มอาสา
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๔ พัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๕) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ฟื้นฟูและป้องกันการดูแลรักษาป่าไม้
- ๕.๔ อนุรักษ์ดินและน้ำ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้ อปต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อปต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อปต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อปต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อปต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อปต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

● ด้านโครงสร้างการบริหารและการเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านบุคลากร

ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผูกพันและความพึงพอใจในงานเกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านองค์กร

ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

๓. ด้านสังคม

ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนจนความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

โดยใช้หลักการบริหารงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังต่อไปนี้

- ๑) หลักคุณธรรม (Merit – Based)
- ๒) หลักสมรรถนะ (Competency – Based)
- ๓) หลักผลงาน (Performance – Based)
- ๔) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
- ๕) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

● ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. Redeployment of resource เกลี้ยทรัพยากรอาจใช้วิธีเกลี้ยตำแหน่ง หรือเกลี้ยคนไปทำงานที่เหมาะสม

๒. Retirement Bubble คือ การรักษาผู้อยู่ในช่วงวัยกำลังจะเกษียณอายุไว้ในองค์กร จะถ่ายทอดอย่างไรหรือจะรักษาเขาไว้ได้อย่างไร

๓. Organization Size เป็นการพิจารณาว่าขนาดขององค์กรควรมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่หรืออาจว่าจ้างจากภายนอก

๔. War for Talent การรักษากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนหรือหายากไว้ในองค์กร จะต้องมีการสรรหาในเชิงรุก และการเพิ่มพูนแรงจูงใจ

- **ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)**

๑. ให้มีการฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (HRM-Training and Development/ Knowledge Management) สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้

๒. ต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นคุณค่าหลักในการทำงาน

๓. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ อาทิ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems)

ภารกิจทั้ง ๑๐ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาของกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑		-	-	สรรหาต่อเมื่อ ได้รับจัดสรร อัตรากำลัง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	-	๑				กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

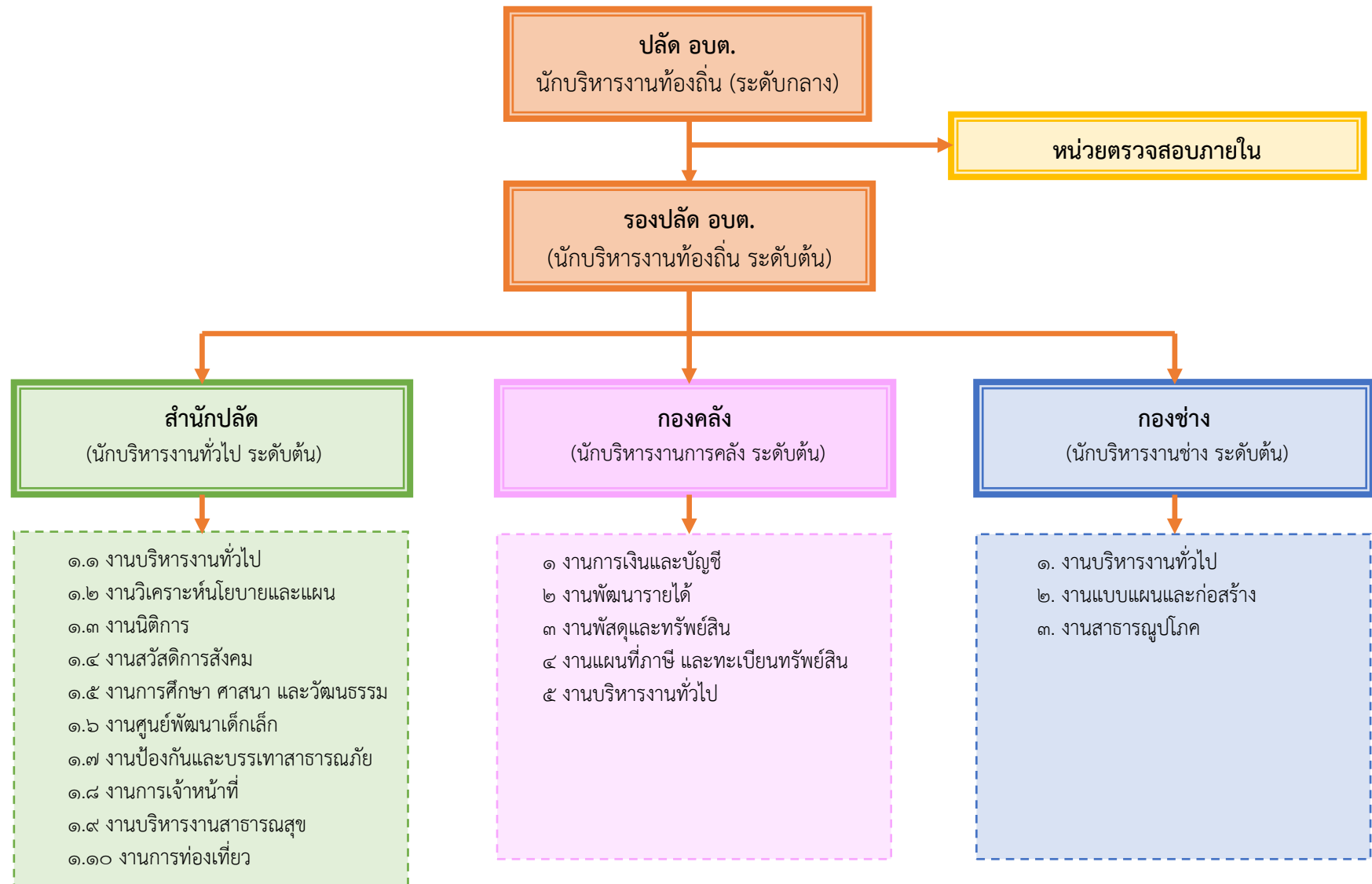
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๑๐	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน (ประจำรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกส่วนราชการ)	๔๓	๔๓	๔๓	๔๔	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง																		
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๓๙	๑๐,๑๒๙	๑๐,๕๓๔	๒๕๓,๒๑๙	๒๖๓,๓๔๘	๒๗๓,๘๘๒	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๗๔	๑๐,๓๗๓	๑๐,๗๘๘	๒๕๙,๓๓๔	๒๖๙,๗๐๗	๒๘๐,๔๙๕	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๗๘๘	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๙,๖๘๘	๒๐๒,๔๗๖	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๑	๕,๙๗๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	๑๕๕,๒๓๑	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๗๘	๖,๔๒๕	๖,๖๘๒	๑๖๐,๖๑๘	๑๖๗,๐๔๓	๑๗๓,๗๒๕	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๑	๕,๙๗๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	๑๕๕,๒๓๑	
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๘,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่าง
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๗๕,๕๖๐	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดใหม่
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	
ลูกจ้างประจำ																		
๒๙	นักวิชาการเงินบัญชี	กลุ่มสนับสนุน	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ภารกิจ	๑	๑	๒๕๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๑๒๓	๑๐,๕๒๘	๑๐,๙๔๙	๒๖๓,๒๐๓	๒๗๓,๗๓๑	๒๘๔,๖๘๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๙๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๓๐	๘,๒๔๗	๘,๕๗๗	๒๐๖,๑๗๐	๒๑๔,๔๑๗	๒๒๒,๙๙๔	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๐๒	๖,๔๕๐	๖,๗๐๘	๑๖๑,๒๔๒	๑๖๗,๖๙๒	๑๗๔,๔๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๘๘๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๔	
กองช่าง (๑๕)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	
๓๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๐๐	๒๒๙,๓๒๐	๒๓๗,๔๘๐	
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗๙,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๘๙,๖๒๐	๒๙๗,๓๔๐	๓๐๖,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๗๑	๖,๒๑๐	๖,๔๕๘	๑๕๕,๒๕๑	๑๖๑,๔๖๑	๑๖๗,๗๑๙	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๔๗	๖,๑๘๕	๖,๔๓๒	๑๕๔,๖๒๗	๑๖๐,๘๑๒	๑๖๗,๒๔๔	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	-	๑๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๙๐	๖,๗๔๙	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๗๓๐	๑๗๕,๔๗๙	ว่าง
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๔๒	๗,๓๒๓	๗,๖๑๖	๑๘๓,๐๘๒	๑๙๐,๔๐๕	๑๙๘,๐๒๑	
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๙๙	๕,๕๑๑	๕,๗๓๒	๑๓๗,๗๗๙	๑๔๓,๒๙๐	๑๔๙,๐๒๒	
๔๒	คนงาน (ประจำรถขยะ)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

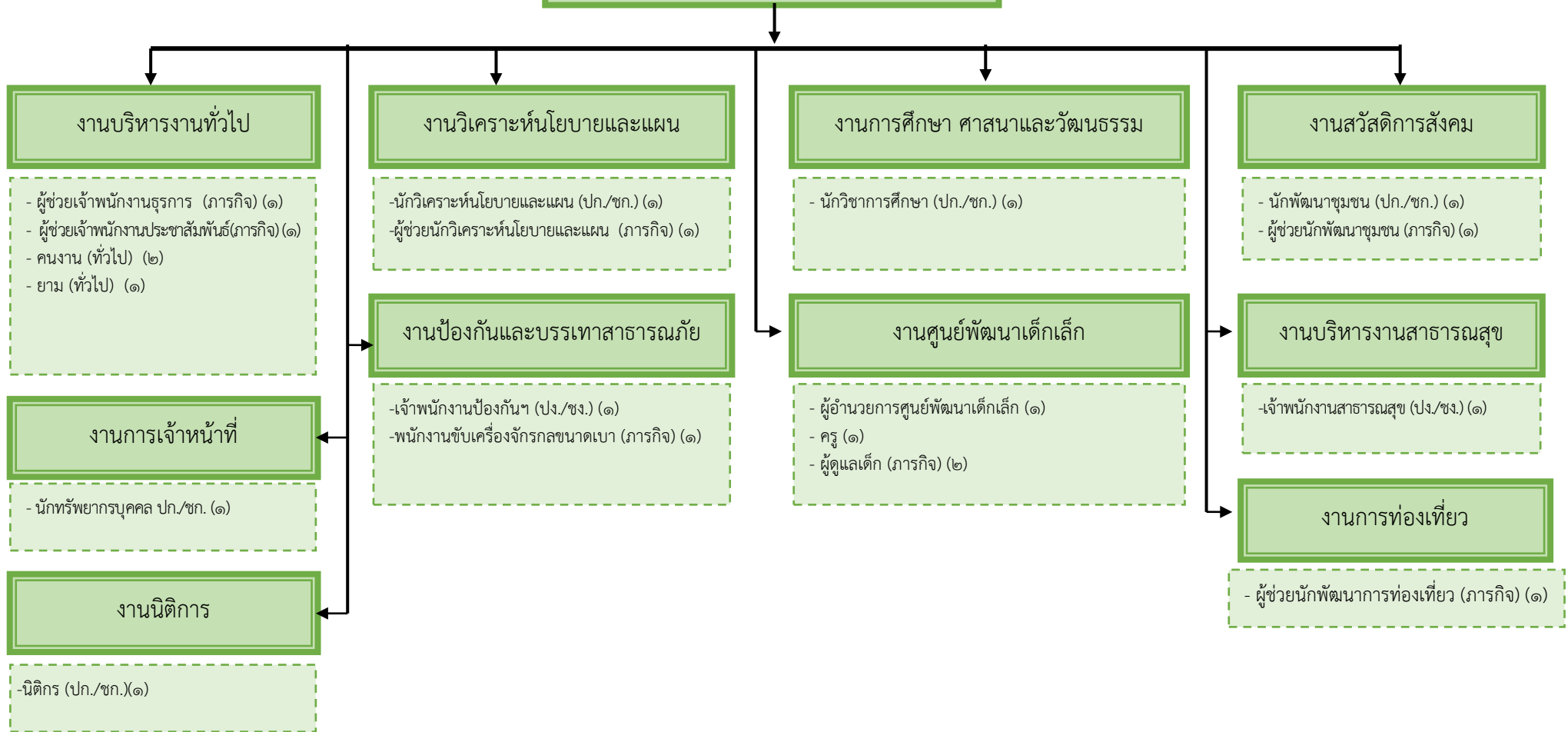
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
(๕)	รวม		๔๔	๓๓	๑๐,๑๖๓,๘๒๐	๔๓	๔๓	๔๔				๖๙๐,๑๗๑	๓๕๑,๙๑๔	๓๗๑,๐๙๐	๑๐,๑๕๓,๐๑๑	๑๐,๕๑๒,๙๒๕	๑๐,๕๓๔,๙๑๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕														๑,๕๒๒,๙๕๓.๖๕	๑,๕๗๖,๙๓๘.๗๕	๑,๕๘๐,๒๓๖.๕๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๖๗๕,๙๖๓	๑๒,๐๘๙,๘๖๔	๑๒,๑๑๕,๑๔๖.๕๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๕,๖๓๒,๐๐๐	๓๖,๙๐๐,๐๐๐	๓๗,๙๗๑,๑๙๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๒,๒๗๗	๓๒,๓๑๑	๓๓,๔๒๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



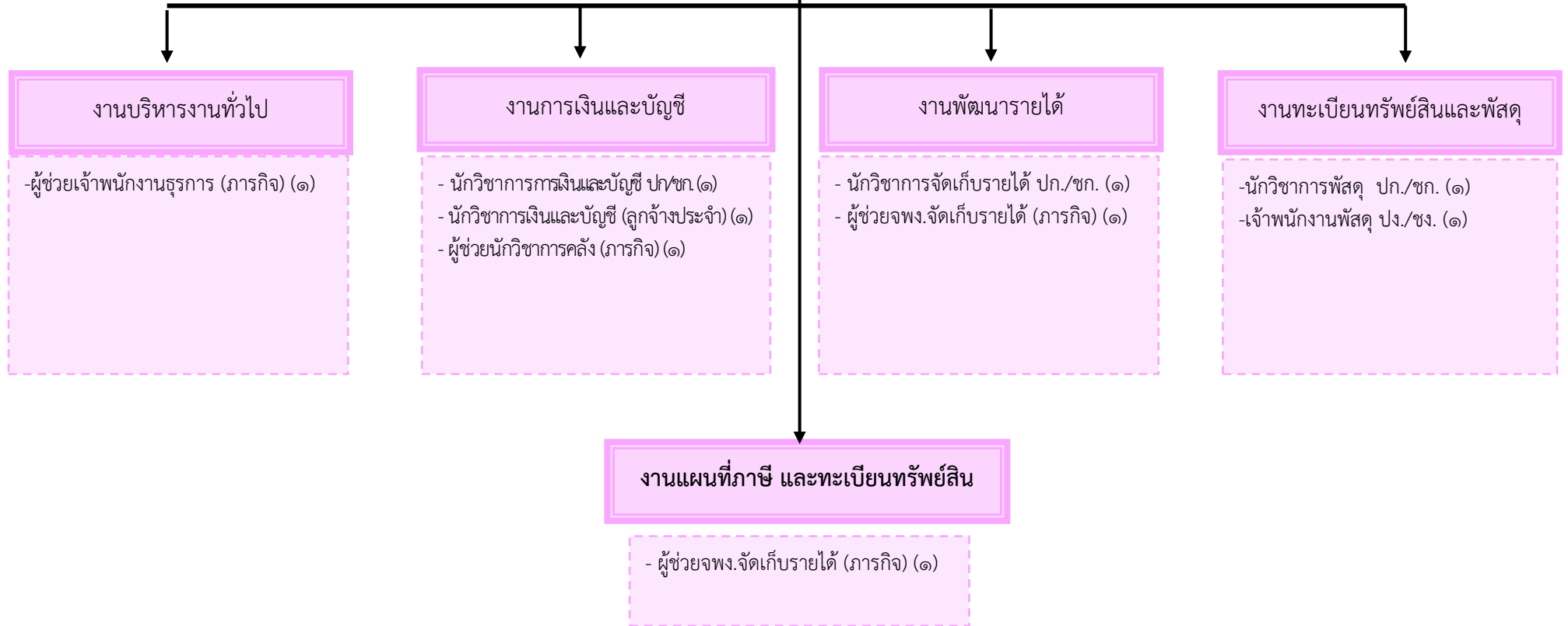
โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจการ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจการ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจการ) (๑)

งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจการ) (๑)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวนิตยา คงมีศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาวนุชจรรย์ ทองมี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐		
สำนักปลัด												
๓	ว่าง		๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐		
๔	นางสาวศุภลักษณ์ พระชัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๙๘,๘๐๐	-	-	
๕	นางสาวนิตยา นาคคำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๖	นางสาววาสิตา แก้วเต็ก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๗	นางสาวภาดา ชูจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	
๘	นางสาวโสภี อินวาท	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	
๙	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				-	-
๑๐	นางวรรณดี สุขทองแท้	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	ชก.	๓๙๔,๐๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นายสิทธิวัฒน์ ทิพย์วิเศษ	ปวส.เครื่องกลไฟฟ้า	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๒	ว่าง		๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นายพีรวิทย์ รอดศรี	การศึกษาระดับบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๔,๒๔๐	-	-	
๑๕	นายจักรพันธ์ ชมชื่น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๗๐,๖๐๐	-	-	
๑๖	นายรัฐพล ลีละพงษ์วัฒนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๑๗	นางสาวอรุณทัย ออคลัง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๐,๓๖๐	-	-	
๑๘	นายวรุฒม์ ขวัญรุย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	
๑๙	นางเบญจวรรณ ลั่นสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๗๖๐	-	-	
๒๐	นางนิรมล บุญชูศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๗,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	นายมงคล กองสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๗,๒๘๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๒	นายอาณัติ กองชานา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๓	นายรัชชัย มีแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๔	นางสาวฤทัย ทับท่อม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๒๕	ว่าง		๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐		๔๕๓,๙๔๐
๒๖	นางกิ่งดาว แฉ้วสมุทร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๒,๗๒๐			
๒๗	ว่าที่ ร.ต.หญิง ปิยธิดา จุลมิตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐			
๒๘	ว่าง		๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
๒๙	นางนภาพร จีรวิวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐			
ลูกจ้างประจำ												
๓๐	นางลัดดาวัลย์ หาญเม่ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๕๖,๑๖๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นางสาวณิชาต์ รอดสุด	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๗๕,๖๔๐			
๓๒	นางสาวกัญญาณัฐ แสงสง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๖,๐๐๐			
๓๓	นางสาวเมธาวี วิมลมาศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๒๔๐			
๓๔	นางสาวยมลกร ปู่เชียงแดง	ปวช. กลุ่มบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๓,๐๐๐			
กองช่าง												
๓๕	ว่าที่เรือตรีวีรวัฒน์ มณีกุล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๐,๖๐๐
๓๖	ว่าง		๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
๓๗	ว่าง		๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			
๓๘	นางสาวณิรัตน์ สัตถาผล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นายธวัชชัย ไกรแก้ว	ปวส./ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๐๐๐			
๔๐	นางจิราพร เกื้อแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๖๐๐			
๔๑	ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๐๐๐			
๔๒	นายสนธิเดช รุ่งเรืองวิทยา	ปวส./ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๙๑,๘๘๐			
๔๓	นายวรท ปานวิเศษ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๓,๘๘๐			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๔	นายเจริญ โยมงคล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๕	ว่าง		๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามารใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลสวนแดงทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑.	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	หลักสูตรที่กรมส่งเสริม หรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒.	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	หลักสูตรที่กรมส่งเสริม หรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๓.	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	หลักสูตรที่กรมส่งเสริม หรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลสวนแตง เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด ประสิทธิภาพ และความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการ และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีอัธยาศัยไมตรี และมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดี และไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ ไม่ช่วยเหลือผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ
- ข้อ ๑๐ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใด ๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล