



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวาง แผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓-๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๙-๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐-๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐-๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒-๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ในส่วนราชการ	๒๗-๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑-๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๔. ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอ่างทอง (ก.อบต. จ.อ่างทอง) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอ่างทอง (ก.อบต. จ.อ่างทอง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ และหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง (อบต.สายทอง) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จ.อ่างทอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จ.อ่างทอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง และการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีความครบถ้วนและองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของตำบลสายทอง

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- พื้นที่ราบลุ่มประสบปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำ
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ท่อเมนประปาชำรุดทำให้น้ำประปาไหลอ่อน
- ถนนสายรองในหมู่บ้านชำรุด

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ตลาดรองรับผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพมีไม่เพียงพอ
- ขาดความยั่งยืนในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ
- ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการพัฒนากิจการเกษตร
- การขาดแคลนน้ำทำนา ทำสวนในฤดูแล้ง

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้หวัด เป็นต้น

- การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนไม่ทั่วถึง

๔.๑.๔ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

- สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

- ปัญหามลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรม

๔.๑.๕ ปัญหาการบริหาร และการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับน้อย

- งบประมาณมีจำนวนจำกัดกับความต้องการของประชาชน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง คสล. ภายในหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมถนนดินลูกรัง

- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

- ก่อสร้างและซ่อมแซมประตูละบายน้ำในคลองชลประทาน

- จัดทำโครงการวางท่อประปาใหม่ พร้อมจัดทำแผนที่ประปา

- ให้มีการขุดคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช เพื่อการเกษตร การประมง

๔.๒.๓ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็ง

- ส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดหาตลาดรองรับผลผลิต

๔.๒.๔ ความต้องการด้านสังคม

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาโรงงานอุตสาหกรรม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักวิธีกำจัดขยะให้เป็นที่ จัดหาที่ทิ้งขยะ

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

- ฟื้นฟู ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

- ปลูกต้นไม้ ตัดหญ้าสองข้างทางถนนสายหลักภายในตำบล

๔.๒.๖ ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มต่างๆ
- ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนรับทราบการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองโดยตลอดและต่อเนื่อง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้มีความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาในเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขอุปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลสายทองมีถนนที่ใช้ในการคมนาคมและการขนส่งพืชผลทางการเกษตรครอบคลุมทั้งพื้นที่ตำบล
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิตคล้ายคลึงกัน ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบอย่างเดียวกันและเป็นสังคมชนบททั้งตำบล จึงไม่เกิดปัญหาความเลื่อมล้ำกันทางสังคม
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน มีการแบ่งงานเป็นสัดส่วน มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีการนำระเบียบ กฎหมายมาใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติทำให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ตำบลสายทอง มีคูคลองที่เชื่อมต่อกับคลองชลประทานสายหลักมีจำนวนมาก ในการพัฒนาคูคลองให้ได้มาตรฐานจึงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๒. ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรส่วนใหญ่จะเป็นถนนที่ผ่านนา ไร่ สวน ซึ่งมีสภาพเป็นถนนลูกรัง จึงมักเกิดปัญหาการทรุดตัวเสียหาย เป็นหลุม เป็นบ่อในฤดูฝน
๓. ระดับการศึกษาของประชาชนในตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการพัฒนา
๔. หน่วยงานให้บริการด้านสาธารณสุขยังมีไม่เพียงพอ
๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายโดยคนในท้องถิ่นและใกล้เคียง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีงบประมาณในการพัฒนาตำบลอย่างจำกัด

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนในการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการและเร่งรัดการขยายเขตพื้นที่ชลประทานส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน ยกกระตือรือร้นค้าเกษตร และการพัฒนาระบบประกันสุขภาพ
๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ ได้กำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน
๓. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นชุมชนน่าอยู่
๔. นโยบายของรัฐสนับสนุนให้ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีโอกาสในการจำหน่ายสินค้าและนักบริการท่องเที่ยวสูงขึ้น

อุปสรรค (threat)

๑. โครงสร้างประชากรกลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุ เช่น รายจ่ายด้านสุขภาพ เบี้ยยังชีพ ที่อยู่อาศัย
๒. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภคเช่น น้ำมันข้าวสาร อาหารแห้ง ยารักษาโรค ฯลฯ
๓. ความผันผวน ความไม่มีเสถียรภาพด้านราคาสินค้าเกษตรกรในตลาดโรคทำให้เกษตรกร ประสบภาวะความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา
๔. ภาวะที่มีอุณหภูมิโดยเฉลี่ยของโลกสูงขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง เกิดภาวะโลกร้อนอาจจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผลให้เกิดทางภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง เป็นต้น
๕. ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ในระดับชาติ ส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจฐานราก และทำให้เกิดความแตกแยกในสังคม

สรุปผลการวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลสายทองและการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ได้ดังนี้

๑. ตำบลสายทอง ควรพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาระบบส่งน้ำในพื้นที่ทำการเกษตรให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนามีน้ำสำหรับการทำนา และถนนที่ได้มาตรฐานสำหรับขนส่งพืชทางการเกษตร ซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพของประชาชน และจะส่งผลให้เศรษฐกิจของตำบลสายทอง มีแนวโน้มที่ดีขึ้นในอนาคต

๒. ตำบลสายทอง ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการสนับสนุนระบบการศึกษาสนับสนุนการให้บริการด้านสาธารณสุข ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพและเป็นชุมชนน่าอยู่

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ควรพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการขององค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สามารถจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

วิสัยทัศน์และการพันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

วิสัยทัศน์ (vision)

“สาธารณสุขปลอดภัยครบครัน

พิชิตความยากจน

สร้างชุมชนแข็งแรง

แหล่งพัฒนาการท่องเที่ยวใหม่

ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

พร้อมให้ตรวจสอบ

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีความพร้อมทั้งกายและใจมุ่งสู่สถาบันันครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง และเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ดำรงไว้ซึ่งเป็นเอกลักษณ์และศิลปวัฒนธรรม

๒. พัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการขององค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. พัฒนาเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปลอดภัยที่มีมาตรฐานภายใต้ความสมดุลของผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด อบต.
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.แบ่งออกเป็น ๑๒ งาน</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานอำนวยความสะดวก - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาอบต. <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ประกอบการ - งานอาชีวอนามัย <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยชุมชนและส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ <p>๑.๘ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานติดตามตรวจสอบ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานอำนวยความสะดวก - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาอบต. <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ประกอบการ - งานอาชีวอนามัย <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยชุมชนและส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ <p>๑.๘ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานติดตามตรวจสอบ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๙ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานข้อมูลวิชาการ <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานข้อมูลและวิชาการ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๙ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานข้อมูลวิชาการ <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานข้อมูลและวิชาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน - 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 ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนเบิกจ่ายและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. ส่วนการคลังแบ่งออกเป็น ๔ งาน</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน - 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 ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนเบิกจ่ายและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานวิศวกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่างแบ่งออกเป็น ๔ งาน</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานวิศวกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานจัดกิจกรรมทางศาสนา <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการชั้นศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาพื้นฐาน - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนชุมชน - งานจัดศูนย์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร - งานจัดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน 	<p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น ๓ งาน</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานจัดกิจกรรมทางศาสนา <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการชั้นศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาพื้นฐาน - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนชุมชน - งานจัดศูนย์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร - งานจัดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน 	

๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจแลปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จ้างเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่งเลขที่	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธัญทิพย์ แซ่มประเสริฐ
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณรงค์ชัย หล้าเมือง
	สำนักปลัด									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรพิชญ์ ทองดี
๔	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ (ชก.)	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นิติกร ระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ (ชก.)	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ (ชก.)	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ (ชก.)	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภิชาติ เพชรคุ้ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.)	๗๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทศวรรณ ภูฎิสุข
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริพร ผลประทีปสุริยา
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรพรรณ สุริยาวัชร์
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิไลลักษณ์ บุญวาสนา
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าที่ร.ต.ณัฐกมลชนก แก่นเพชร
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐพัชร จันทร์ทองอยู่
๑๔	ผู้ช่วยนิติกร		-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพโรจน์ ธมมาลา
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชูชีพ ทวีคุณ
๑๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิเชียร ชุ่มใจ
๑๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ นาคอำไพ
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชวลิต นาคอำไพ
	กองคลัง									
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ (ชก.)	๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วราภรณ์ ชัยกุล
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.)	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิตภา หอมสุคนธ์
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.)	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ									
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมาลี สีนคำคุณ
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุธี โพธิ์ชะวีวัฒน์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่งเลขที่	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง									
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกัญยรัตน์ เชนโพน
๒๗	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติการ (ปก.)	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ									
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเกียรติ ลิ้มประยูร
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๗๑-๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ (ชก.)	๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	ครู (คศ.๑)	๑๔-๒-๐๐๑๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วารุณี อ่ำพะสุโร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อำนาจ ระเบียบดี
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธนิกาญจน์ แก้วประเสริฐ
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จุฑารัตน์ อภัยจิต
	รวมทั้งสิ้น		๓๑	๓๔	๓๔	๓๔	+๓	-	-	-

(นางสาวธัญทิพย์ แซ่มประเสริฐ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

(นายสมศักดิ์ นิ่มพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตน กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกแก่ลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงาน

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่าง ต่อเนื่อง และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
- (๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- (๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- (๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- (๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

