

๒๕๕๘-๒๕๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง
อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ -
๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)





แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป๋อง
อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป๋อง

สำนักงานปลัด อบต.

งานกาารเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร 0-5361-7255

www.soppong.go.th

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๔. ภาคผนวก	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ ใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและ คุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลสปป้อง จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลสปป้อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลสปป้อง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตาม พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๙(และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ)และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วนตำบลสปป้อง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกันทุกท่าน ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลับป้องกันมีความครบถ้วน องค์กรการบริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กร บริหารส่วนตำบลสลับป้องกัน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ผลผลิตการเกษตรตกต่ำ ผลผลิตเฉลี่ย/ไร่ลดลง

๑.๒ ขาดตลาดกระจายสินค้าหรือผลผลิตทางการเกษตร ผลิตแล้วขายไม่ได้ทำให้ถูกกดขี่เอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายได้ราคาต่ำกว่าทุน

๑.๓ ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ต้องกู้หนี้ยืมสิน

๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด เกษตรกรปลูกพืชเหมือนกันโดยไม่ดูแนวโน้มตลาดหรือไม่มีข้อมูลที่ตีในการตัดสินใจ

๑.๕ ปัญหาการตกงานไม่มีงานทำ

๑.๖ ปัญหาราคา ปุ๋ย สารกำจัดศัตรูพืช มีราคาสูง

๒. ปัญหาด้านคนและสังคม

๒.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒.๒ ปัญหาผู้สูงอายุ คนพิการ คนยากไร้ ด้อยโอกาสทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

๒.๓ ปัญหาการขาดแคลนสถานที่นันทนาการ เช่น สวนหย่อม สนามเด็กเล่น ทุกหมู่บ้าน

๒.๔ การร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ของการตรวจสอบ ของประชาชนในกิจกรรม

สาธารณะไม่มาก

๒.๕ เยาวชนในชุมชนขาดโอกาสในการศึกษา

๒.๖ งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ

๒.๗ บุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ

๒.๘ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีไม่ครบทั้ง ๘ หมู่บ้าน

๒.๙ ขาดการฟื้นฟูอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑๐ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในความเป็นไทย เยาวชนมีค่านิยมที่ผิดในการดำเนินชีวิต

๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เส้นทางคมนาคมไม่ดี ทางยากลำบาก โดยเฉพาะใน ฤดูฝน เพราะเส้นทางสายหลักเป็นถนนดินแดง

๓.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ แหล่งน้ำบริโภค/อุปโภค

(๑) น้ำประปามีไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง

๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(๒) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ขาดเหมือง ลำห้วยลำธารต้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๕.๑ ปัญหาอัตราการมีส้วมใช้ยังต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ ๖๐

๕.๒ มีกลุ่มเสี่ยงในภาคเกษตรเพิ่มมากขึ้น (สารพิษตกค้าง)

๕.๓ สัตว์เลี้ยงไม่ถูกแยกอย่างเป็นสัดส่วน

๕.๔ ยาสามัญประจำบ้านยังไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการปกครอง การมีส่วนร่วม
- ๖.๒ การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานของภาครัฐ
- ๖.๓ ผู้นำชุมชนขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๔ การให้บริการข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานของรัฐให้กับประชาชนยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๖.๕ การเอื้ออำนวยหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมยังทำได้ไม่ดี

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ขาดระบบการจัดการขยะที่ถูกต้อง
- ๗.๒ ปัญหาไฟป่าในฤดูแล้ง
- ๗.๓ การตัดไม้ทำลายป่าทำไร่เลื่อนลอย
- ๗.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๕ สารเคมีจากการใช้สารฆ่าแมลงมีมากขึ้น
- ๗.๖ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติยังไม่ได้รับการปรับปรุง

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ๘.๑ ปัญหาผลกระทบจากผู้ที่อาศัยพักพิงในศูนย์อพยพ
- ๘.๒ ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๒ ลดต้นทุนการผลิตด้านการเกษตร
- ๑.๓ แก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำอันเนื่องมาจากถูกกดขี่จากพ่อค้าคนกลาง
- ๑.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกร
- ๑.๕ ให้เกิดเครือข่ายร้านค้าชุมชน ตลาดกลาง เป็นการผลิตสินค้าและแลกเปลี่ยนของชุมชน

๒. ความต้องการด้านคนและสังคม

- ๒.๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
- ๒.๒ ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการแก่เด็ก เยาวชน
- ๒.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๒.๔ พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๒.๕ พัฒนาระบบการเรียนรู้อันของผู้เรียน ผู้สอน ให้เป็นไปตามความเหมาะสม และศักยภาพ โดยให้เน้นความรู้คู่คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งนี้มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ๒.๖ ให้เกิดการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาจากในชุมชน (ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา)

๒.๗ ปลุกฝังวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตแบบไทยควบคู่ไปกับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับ เด็กและเยาวชน

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ให้เส้นทางคมนาคมติดต่อในหมู่บ้านและถนนสายหลัก มีความสะดวกใช้ได้ทุกฤดูกาล

๓.๒ ให้บริการสาธารณชนอื่น ๆ เช่น ไฟฟ้า โทรศัพท์ดาวเทียม ครอบคลุมทั้งตำบล

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะพื้นที่นอกระบบชลประทาน

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ให้มีแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคที่มีคุณภาพ (สะอาด อย่างเพียงพอ และทั่วถึง)

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๕.๑ ประชาชนมีสุขภาพอนามัยทั้งกายและใจ (สุขภาพ) โดยเน้นการสร้างสุขภาพ

๕.๒ ประชาชนได้รับบริการรักษาพยาบาลที่มีความพร้อมและทั่วถึง

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ พัฒนาความรู้ความเข้าใจของประชาชน บุคลากร อบต.ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองกิจกรรมสาธารณะ ตามระบบประชาธิปไตย

๖.๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๖.๓ ให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและที่เป็นประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว สะดวกและทั่วถึง

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ชุมชนตระหนักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ ให้ชุมชนมีความเข้าใจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและมี

ส่วนร่วม

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๘.๑ ให้มีศูนย์บริการข้อมูลท่องเที่ยวบริการแก่นักท่องเที่ยว

๘.๒ แก้ปัญหาด้านเอกสารสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นที่ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง

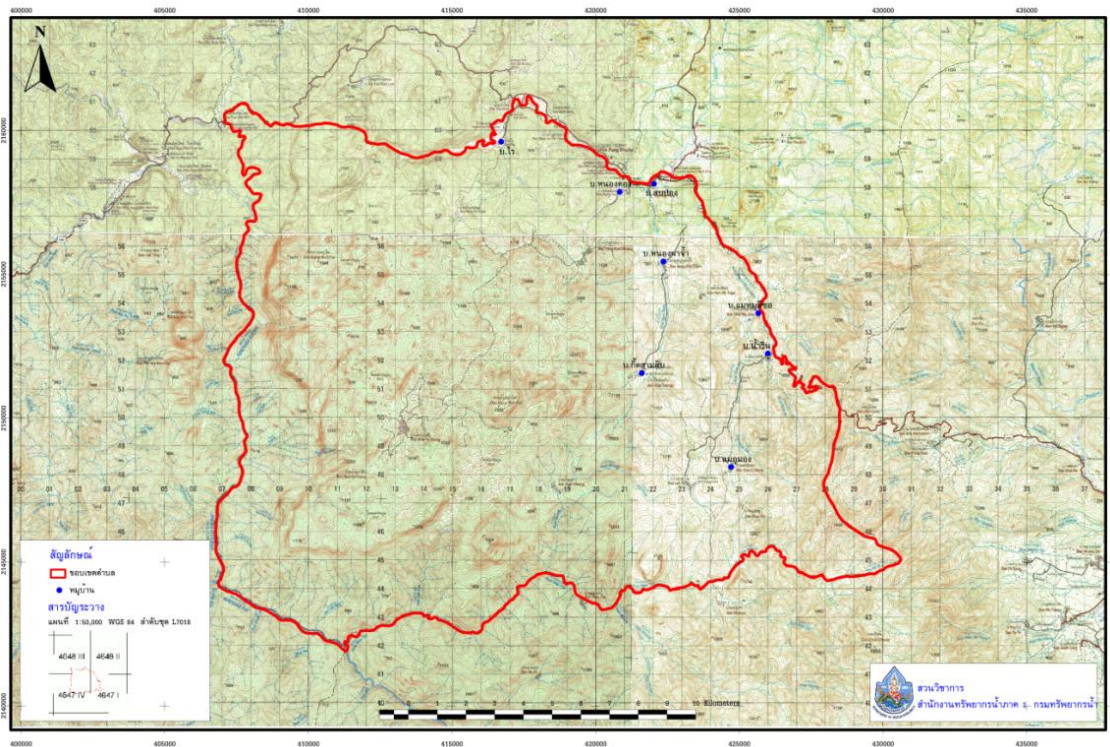
๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง อยู่ในเขตอำเภอปางมะผ้า ตั้งอยู่ติดกับถนนทางหลวงหมายเลข ๑๐๙๕ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๓๐๖ หมู่ ๑ ตำบลสบป่อง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ห่างจากที่ว่าการ อำเภอปางมะผ้า ประมาณ ๗๐๐ เมตร ห่างจากอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ประมาณ ๒๖ กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลปางมะผ้า อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลทุ่งยาว อำเภอปาย, ตำบลห้วยปูลิง อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลถ้ำลอด อำเภอปางมะผ้า, ตำบลเม่นาเต็ง อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลห้วยผา อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

แผนที่ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน



๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง มีเนื้อที่โดยประมาณ ๒๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๕๖,๒๕๐ ไร่ โดยแบ่งเป็น

- พื้นที่ราบ ๓๑,๒๕๐ ไร่
- พื้นที่ภูเขา ๑๒๕,๐๐๐ ไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง สลับกับภูเขาและที่ราบระหว่างหุบเขา มีแม่น้ำลำธารไหลผ่าน

๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นจังหวัดที่มีภูมิอากาศแบบร้อนชื้น โดยในฤดูร้อนจะมีอากาศร้อนจัด อากาศหนาวจัดในฤดูหนาว และฝนจะตกชุกในฤดูฝน นอกจากนี้จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีหมอกปกคลุมตลอดทั้งปี ทั้งนี้ มีสาเหตุเนื่องจากลักษณะภูมิประเทศที่เป็นหุบเขาสูงมีพื้นที่อยู่บนที่สูงเหนือระดับน้ำทะเล ทำให้มีอุณหภูมิสูง ในตอนกลางวันเนื่องจาก ถูกแสงแดด ส่วนในตอนกลางคืนจะได้รับอิทธิพลจากลมภูเขา ทำให้อากาศเย็นลง อย่างรวดเร็ว ซึ่งเมื่อความร้อนในตอนกลางวันลอยตัวขึ้นปะทะกับความชื้นของอากาศ จึงทำให้เกิดหมอกปกคลุมโดยทั่วไปในตอนกลางคืน สภาพภูมิอากาศจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนทั้ง ๓ ฤดูกาล คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ช่วงระหว่างกลางเดือนกุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคม จะมีอากาศร้อนอบอ้าว ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางเดือนพฤษภาคม – เดือนตุลาคม จะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้อากาศชุ่มชื้น ฝนจะตกชุกมาก ซึ่งจะมีปริมาณมากที่สุดในเดือนสิงหาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือนตุลาคม – กลางเดือนกุมภาพันธ์ โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและความกดอากาศสูงจากประเทศจีน อากาศจะหนาวเย็นมาก

๑.๕ อุณหภูมิ

อุณหภูมิในจังหวัดแม่ฮ่องสอนนั้น จะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ระหว่างกลางวันกับกลางคืน และระหว่างฤดูร้อนกับฤดูหนาว ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศเป็นหุบเขาสูงเหนือระดับน้ำทะเล ทำให้อุณหภูมิสูงในตอนกลางวันเพราะถูกแสงแดดส่วนตอนกลางคืนจะได้อิทธิพลจากลมภูเขา ทำให้อากาศเย็นลงอย่างรวดเร็วโดยอุณหภูมิสูงสุดตลอดทั้งปีจะอยู่ในช่วง ๓๕.๒-๔๓.๖ องศาเซลเซียส สำหรับฤดูหนาวจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและความกดอากาศสูงจากประเทศจีน อากาศจะหนาวจัด

๑.๖ จำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ๗ หย่อมบ้านบริวาร

องค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน แยกเป็น

หมู่ที่ ๑	บ้านสบบ้อง
หมู่ที่ ๒	บ้านน้ำริน
หมู่ที่ ๓	บ้านไร่ บ้านบริวาร คือ บ้านน้ำบ่อสะเป่ , บ้านท่าไคร้ , บ้านสามหลัง
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองผาจ้ำ

หมู่ที่ ๕	บ้านแม่อุ้มอง	บ้านบริวาร คือ บ้านลูกป่าก้อ , บ้านหนองขาว
หมู่ที่ ๖	บ้านกีดสามสิบ	บ้านบริวาร คือ บ้านนาอ่อน
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองตอง	
หมู่ที่ ๘	บ้านแม่หมูลีซอ	บ้านบริวาร คือ บ้านดงมะไฟ

๑.๗ ประชากร

จำนวนประชากร รวม	๗,๙๓๑	คน
ชาย	๔,๐๖๒	คน
หญิง	๓,๘๖๙	คน
มีความหนาแน่นเฉลี่ย	๓๑.๕๙	คน / ตารางกิโลเมตร

■ หมู่ที่ ๑
 ■ หมู่ที่ ๒
 ■ หมู่ที่ ๓
 ■ หมู่ที่ ๔
 ■ หมู่ที่ ๕
 ■ หมู่ที่ ๖
 ■ หมู่ที่ ๗
 ■ หมู่ที่ ๘

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านสบป่อง	๘๒๖	๘๑๘	๑,๖๔๔	๑,๐๖๑
๒	บ้านน้ำริน	๒๘๖	๒๗๒	๕๕๘	๑๘๓
๓	บ้านไร่	๗๔๔	๗๒๔	๑,๔๖๘	๔๓๖
๔	บ้านหนองผาจำ	๓๗๓	๓๓๖	๗๐๙	๒๑๓
๕	บ้านแม่อุ้มอง	๒๖๕	๒๓๗	๕๐๒	๑๒๖
๖	บ้านกีดสามสิบ	๖๕๔	๖๐๔	๑,๒๕๘	๓๙๘
๗	บ้านหนองตอง	๓๙๖	๓๙๕	๗๙๑	๒๐๙
๘	บ้านแม่หมูลีซอ	๓๒๑	๓๓๗	๖๕๘	๑๗๖
รวม		๔,๐๖๒	๓,๘๖๙	๗,๙๓๑	๒,๘๐๖

ข้อมูล จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือน เป็นข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
 ณ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องประกอบอาชีพ ดังนี้

อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	๙๕.๖๐ %
อาชีพค้าขาย	ร้อยละ	๑.๕๐ %
อาชีพบริการ	ร้อยละ	๒.๔๐ %
อาชีพอื่นๆ	ร้อยละ	๐.๕๐ %

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง

๑) สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน	๑	แห่ง
๒) ร้านขายของชำ	จำนวน	๔๑	แห่ง
๓) เกสท์เฮ้าส์	จำนวน	๑๑	แห่ง
๔) สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน	๑	แห่ง
๕) ร้านขายยา	จำนวน	๒	แห่ง
๖) บริการซ่อมรถ	จำนวน	๖	แห่ง
๗) ร้านเสริมสวย	จำนวน	๕	แห่ง
๘) ร้าน ซัก อบ รีด	จำนวน	๒	แห่ง
๙) โรงสีข้าว	จำนวน	๖	แห่ง
๑๐) บริการบ้านเช่า/ห้องเช่า	จำนวน	๔๒	แห่ง
๑๑) โรงผลิตน้ำดื่ม	จำนวน	๒	แห่ง
๑๒) โรงฆ่าสัตว์ (สุกร)	จำนวน	๒	แห่ง
รวม	จำนวน	๑๒๑	แห่ง

๓. สภาพสังคม

๓.๑ การศึกษา

๓.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

ชื่อ ศพด.	ที่อยู่	เป็นศูนย์ถ่ายโอน/จัดตั้งเอง	ชื่อ-สกุล ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
ศพด.บ้านสบป่อง	ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	จัดตั้งเอง	๑.นางสายฝน สุภากุล ๒.ว่าที่ ร.ต.อัจนราพร ทองอ่อน ๓.น.ส.จินตนา สือมรวัฒนา
ศพด.บ้านน้ำริน	๖๙/๑ ม.๒ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	จัดตั้งเอง	น.ส.อำพร ถิ่นพนาสุข
ศพด.บ้านแม่อุ้มอง	๘๗/๓ ม.๕ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	ถ่ายโอนจาก พช.	นางโสภา หมายหมื่น

ศพด.บ้านแม่หมูลีซอ	๘๑ ม.๘ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	ถ่ายโอนจาก พช.	นางจันทร์ทิพย์ หว่าหลังดี
ศพด.บ้านกีดสามสิบ	๔๗/๓ ม.๖ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	จัดตั้งเอง	นางสุจิตรา รัตนตรัยรำลึก
ศพด.บ้านหนองผาจ้า	ม.๔ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	จัดตั้งเอง	นางอัจฉรา เลาหมี
ศพด.บ้านน้ำบ่อสะเป่	ม.๓ ต.สบป่อง อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน	(สาขาน้ำหนองผาจ้า)	นางกฤษณา สุรามิตร

๓.๑.๒ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

- ๑) โรงเรียนอนุบาลปางมะผ้า เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๖๓
- ๒) โรงเรียนบ้านน้ำริน เบอร์โทร ๐๕๓-๖๙๐๑๑๑
- ๓) โรงเรียนบ้านลูกป่าก้อ เบอร์โทร ๐๕๓-๐๗๒๓๕๘
- ๔) โรงเรียนศูนย์ปางมะผ้าในโครงการตามพระราชดำริ เบอร์โทร ๐๘๖-๔๒๐๖๔๗๕
- ๕) โรงเรียนบ้านกีดสามสิบ เบอร์โทร ๐๕๓-๐๗๒๓๑๕
- ๖) โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต ๑ (ห้องเรียนหย่อมบ้านดงมะไฟ) เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๖๓

๓.๑.๓ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

- ๑) โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ จัดตั้งเอง เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๘๒

๓.๑.๔ ศูนย์บริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๑ แห่ง
เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๖๗

๓.๑.๕ ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง

๓.๑.๖ วิทยาลัยชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

๓.๒ สถาบัน องค์กรทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ประชากร ร้อยละ ๘๐ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๒๐ นับถือศาสนาอื่น ๆ มีสถาบันและองค์กรทางศาสนา ดังนี้

- ๑) วัด จำนวน ๓ แห่ง
- ๒) สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง
- ๓) มัสยิด จำนวน ๑ แห่ง
- ๔) โบสถ์ / คริสตจักร จำนวน ๙ แห่ง

ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นประเพณีของชาวไทยใหญ่ และชาวเขาเผ่าต่าง ๆ

- ๑) ประเพณีกินวอ (ต้นจ๊ะคี)(อากวาเซี่ยะ) ของชนเผ่า ลีซอ , มูเซอ
- ๒) ประเพณีปอยส่างลอง ของชาวไทยใหญ่
- ๓) ประเพณีต่างขอมต่อหลวง (ถวายเป็นบุญกุศล) ของชาวไทยใหญ่

๓.๓ ส่วนราชการ

๑) ที่ว่าการอำเภอ	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๕๙
๒) โรงพยาบาลปางมะผ้า	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๕๔
๓) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปางมะผ้า	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๔๓
๔) หน่วยควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ ๙	เบอร์โทร	๐-๕๓๖๑-๗๑๔๘
๕) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสบป่อง (หมู่ที่ ๖)	เบอร์โทร	
๖) สำนักงานเกษตรอำเภอปางมะผ้า	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๔๗
๗) สถานีตำรวจภูธรปางมะผ้า	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๗๑
๘) ศูนย์วิจัยข้าวพืชไร่แม่ฮ่องสอน (หมู่ที่ ๓)	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๔๔
๙) หน่วยพิทักษ์ป่าปางมะผ้า	เบอร์โทร	๐๕๓-๖๑๗๑๒๗

อัตรากรมและใช้ส่วนราคน้ำ ร้อยละ ๘๐

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) สถานีตำรวจภูธรปางมะผ้า เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๗๑

๓.๕ กลุ่ม/องค์กรเอกชนอื่นๆ

- อาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.)
- กลุ่มสตรี หมู่ ๑ - ๘
- กลุ่มแม่บ้าน หมู่ ๑ - ๘
- กลุ่มเยาวชน หมู่ ๑ - ๘
- กลุ่มเกษตร
- กลุ่มชมรมกีฬา หมู่ ๑ - ๘
- กลุ่ม อสม. หมู่ ๑ - ๘
- เครือข่ายความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยชุมชนแม่ฮ่องสอน

๔. การบริการพื้นฐาน**๔.๑ การคมนาคม**

มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๙๕ ผ่าน หมู่บ้านน้ำริน หมู่ ๒ ,บ้านสบป่อง หมู่ ๑ ,บ้านไร่

หมู่ ๓

- ๑) ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๒) ถนนลูกรัง๓) ถนนดิน
- ๓) สะพาน

๔.๒ การโทรคมนาคม / การติดต่อสื่อสาร

๑) ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขปางมะผ้า เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๖๕

๔.๓ ไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางมะผ้า เบอร์โทร ๐๕๓-๖๑๗๑๐๒

จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้าด้วยพลังงานไฟฟ้า จำนวน ๖ หมู่บ้าน ๒ หย่อมบ้าน

๑. บ้านสบป่อง หมู่ที่ ๑
๒. บ้านน้ำริน หมู่ที่ ๒
๓. บ้านไร่ , หย่อมบ้านสามหลัง , หย่อมบ้านท่าไคร้ หมู่ ๓
๔. บ้านหนองผาจ้ำ หมู่ที่ ๔
๕. บ้านหนองตอง หมู่ที่ ๗
๖. บ้านแม่หมูลีซอ หมู่ที่ ๘

จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้าด้วยแผงพลังงานโซลาร์เซลล์ จำนวน ๒ หมู่บ้าน ๕ หย่อมบ้าน

๑. บ้านแม่อุ่มอง , หย่อมบ้านลูกป่าก้อ , หย่อมบ้านหนองขาว หมู่ที่ ๕
๒. บ้านกีดสามสิบ , หย่อมบ้านนาอ่อน หมู่ที่ ๖
๓. หย่อมบ้านน้ำบ่อสะเป หมู่ที่ ๓
๔. หย่อมบ้านดงมะไฟ หมู่ที่ ๘

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ๑) ลำห้วยแม่หมูลีซอ , ลำห้วยน้ำใส , ลำห้วยแม่อุ่มอง
- ๒) ลำน้ำกลาง
- ๓) บึง หนอง และอื่น ๆ

๔.๕ แหล่งท่องเที่ยวในตำบลสบป่อง

- | | | | |
|-------------------|------------------|-----------|----------------|
| - น้ำตกแม่ย่าน | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๕ | บ้านแม่อุ่มอง |
| - น้ำตกชู่ซ่า | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๖ | บ้านกีดสามสิบ |
| - น้ำไหลเข้าถ้ำ | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๓ | บ้านไร่ |
| - น้ำไหลออกจากถ้ำ | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๑ | บ้านสบป่อง , |
| | | หมู่ที่ ๖ | บ้านกีดสามสิบ |
| - น้ำตกห้วยซุมภู | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๘ | บ้านแม่หมูลีซอ |
| - ถ้ำผีแมน | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๑ | บ้านสบป่อง |
| - ถ้ำผิงผีแมน | อยู่ในเขตพื้นที่ | หมู่ที่ ๓ | บ้านไร่ |

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้

การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสปปอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบอง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร (Internal Environment) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสบบอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

STRENGTH (จุดแข็ง)

Mckinsey ๗s Framework	จุดแข็ง (Strength)
Structure (โครงสร้างองค์กร)	๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ - สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารงานทั่วไปงานการ เจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานตรวจสอบภายใน
Structure (โครงสร้างองค์กร)	- งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานทะเบียนราษฎรและบัตร งาน รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานกิจการสภา งาน ประชาสัมพันธ์ฯ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานธุรการสำนัก ปลัดฯ - กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน และงานธุรการกองคลัง - กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ ใช้ในการออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุงรักษา งานเขียนแบบ ออกแบบการก่อสร้างและงานธุรการกองช่าง
Strategy (กลยุทธ์)	๒. มีแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล สบบองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับจังหวัด อำเภอ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ได้แก่ - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค - การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การค้าการเกษตร การหัตถกรรม การส่งเสริมการลงทุน - การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ - การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีต

	<p>ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว - การพัฒนาบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี <p>๓. มีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปีตามข้อ๒</p>
Systems (ระบบภายในองค์กร)	<p>๔. มีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกรอบภารกิจของงานแต่ละกองอย่างเป็นระบบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการเงิน บัญชี มีการกำหนดขั้นตอนการเบิกจ่าย มีระบบการจัดทำบัญชีและการตรวจบัญชี การจัดทำรายงานการเงินมีความชัดเจน ถูกต้อง ทันสมัย และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบงบประมาณ มีแผนการ ขั้นตอน แนวทาง และกระบวนการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบกฎหมายทุกประการ - ระบบการบริหารบุคคล มีระบบการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร มีมาตรฐานการปฏิบัติราชการ การให้ประโยชน์ค่าตอบแทน (โบนัส) การเลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้น และวินัยข้าราชการเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้ และทันสมัย - ระบบการสื่อสารและการประสานงาน ผ่านช่องทางมากกว่าหนึ่งช่องทาง ได้แก่ พบปะพูดคุยโดยตรง หรือคุยผ่านโทรศัพท์ หรือ Internet ซึ่งมีความทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบพัสดุ มีระบบระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบพัสดุที่ชัดเจน มีความทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดซื้อจัดจ้าง
Style (รูปแบบ พฤติกรรมใน การทำงานของผู้บริหาร)	<p>๕. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและบริหารในรูปแบบของคณะผู้บริหารฯ ซึ่งประกอบด้วย นายกองบต.,รองนายกองบต.,ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการประจำ</p>
Staff (สมาชิกในองค์กร)	<p>๖. บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งแยกเป็น</p> <p>ข้าราชการ <u>๑๖</u> คน , พนักงานจ้าง <u>๒๗</u> คน,ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) <u>๓</u> คน</p> <p>๗. บุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังของ อบต.สปบ้อง</p>
Skill (ทักษะ)	<p>๘. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ</p>
Shared values (ค่านิยมร่วม)	<p>๙. รุก รับ ฉับไว ใจเป็นหนึ่งมีจุดประสงค์ในการทำงานใน เชิงรุก เช่น การลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาของพี่น้องประชาชน เชิงรับ เช่น การให้บริการประชาชนที่เป็นกันเอง ฉับไว เช่น ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ และแก้ไขปัญหาได้ทันที่ ใจเป็นหนึ่ง เช่น ช่วยกันทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม</p>

WEAKNESSES (จุดอ่อน)

Mckinsey ๗s Framework	จุดอ่อน (Weaknesses)
Structure (โครงสร้างองค์กร)	<p>๑. งานในหน้าที่รับผิดชอบของบางส่วนราชการมีมากเกินไป น่าจะมีการแยกส่วนงานเพิ่มอีก เช่น ในสำนักงานปลัด อบต. ที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน ควรมีการแยกเป็นส่วนสาธารณสุข และส่วนการศึกษา ออกมาจากสำนักปลัด เป็นต้น</p> <p>๒. มีบุคลากรไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งเกิดจากการสรรหาแล้วแต่ยังไม่ได้ บางครั้งให้งานที่ปฏิบัติหยุดชะงักหรือไม่สามารถดำเนินการได้ทัน</p> <p>๓. มีสายการบังคับบัญชาที่ยาว บางครั้งทำให้เกิดการหยุดชะงักหรือไม่สามารถดำเนินการได้ทัน</p>
Strategy (กลยุทธ์)	<p>๔. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาสามปีและแผนปฏิบัติงานประจำปี แต่ทำได้ไม่ครบตามที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับ การอุดหนุน ไม่ตรงตาม ปรมาณการ หรือได้รับล่าช้า</p> <p>๕. แผนงานและงบประมาณไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด</p>
Systems (ระบบภายในองค์กร)	<p>๖. ระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทยทุกประการ แต่ในทางปฏิบัติจะใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม</p>
Style (รูปแบบ พฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหาร)	-
Staff (สมาชิกในองค์กร)	<p>๗. บุคลากรบางกลุ่มขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง เนื่องจากไม่มีมาตรการลงโทษ เป็นต้น</p>
Skill (ทักษะ)	<p>๘. ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เช่น การเข้ารับการศึกษาอบรมในเรื่องเกี่ยวกับระบบไอทีหรือความรู้ด้านกฎหมาย</p>
Shared values (ค่านิยมร่วม)	<p>๙. ยังไม่มีการกำหนดค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร (External Environment) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสบป่อง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

OPPORTUNITIES (โอกาส)

ด้าน	โอกาส (Opportunities)
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	<p>๑. ตำบลสบป่อง อำเภอปางมะผ้า มีเอกลักษณ์ที่หลากหลาย ทั้ง ศิลปวัฒนธรรม และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นอย่างดี มีการจัดตั้งชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำบลสบป่อง มีกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันกับป่าและบึงทลึงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม โดยประชาชนในตำบลยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้ตั้งไว้ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกอนุรักษ์ไว้ได้อย่างค่อนข้างสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร เป็นตำบลต้นแบบในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการบริหารจัดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติได้</p>
ด้านเทคโนโลยี (Technological)	<p>๒. นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้มีการนำ ไอที (IT) มาใช้ในการบริการจัดการ เช่น ระบบการจัดการเงินบัญชี ระบบแผนที่ ภาษี ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบติดตามและประเมินผล เป็นต้น รวมไปถึงการเผยแพร่เอกสารทางเว็บไซต์ ทำให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น การบริการราชการสะดวกขึ้น เหมาะกับพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่การเดินทางยากลำบาก หนังสือราชการปกติกว่าจะมาถึง ก็เลยเวลาไปแล้ว เนื่องจากสภาพภูเขา แต่สามารถใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ได้ ทั้งสายโทรศัพท์ และระบบดาวเทียม</p>
ด้านกฎหมาย (Legal)	<p>๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ มาตรา ๒๘๑ ภายใต้มาตรา ๑ รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น.มาตรา ๒๘๒ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๙ (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ)</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง</p>

ด้านโอกาส (Opportunities)	๖. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ส่วนที่ ๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๖ - ๗๓ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลและการจัดบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด
การเมือง (Political)	๗. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสามารถดูได้จากสถิติของผู้มาใช้สิทธิในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร, สมาชิกวุฒิสภา นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาจังหวัด, นายก อบต. และสมาชิก อบต.
ด้านสังคม (Social)	๘. เป็นสังคมชนบท ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี
ด้านวัฒนธรรม (Cultural)	๙. จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นจังหวัดที่มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ และมีชนเผ่าต่าง ๆ อาศัยอยู่ ดังนั้น จังหวัดแม่ฮ่องสอนจึงได้มีนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวในงานประเพณีต่างๆ ของจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นประเพณีออกหว่า (เทศกาลออกพรรษา) , ประเพณีแห่เทียน, งานประเพณีปอยส่างลองฯ เพื่อให้เป็นจุดขายที่สำคัญของจังหวัดแม่ฮ่องสอน
ด้านต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์ (Global or Globalization)	๑๐. การติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตตำบล อินเทอร์เน็ตผ่านดาวเทียม ที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารของประชาชนในด้านต่าง ๆ ทำให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วขึ้น เช่น มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในการสั่งจองหรือสั่งซื้อสินค้าหรือบริการสำหรับธุรกิจบางประเภท เป็นต้น

THREATS (อุปสรรค)

ด้าน	อุปสรรค (Threats)
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	๑. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ๒. การคมนาคมขนส่งค่อนข้างลำบากและห่างไกล ทำให้ไม่สามารถนำสินค้าไปขายยังตลาดใหญ่ๆ ได้เนื่องจากต้นทุนค่าขนส่งค่อนข้างสูงมาก
ด้านเทคโนโลยี(Technological)	๓. เทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีไม่เต็มประสิทธิภาพ หรือใช้ผิดวัตถุประสงค์
ด้านกฎหมาย (Legal)	๔. กฎหมายมีความล้าหลัง ขาดการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีความซ้ำซ้อนในมิติของอำนาจ หน้าที่และการบังคับใช้ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว พระราชบัญญัติป่าไม้ เป็นต้น และกฎหมายยังไม่ให้อำนาจหน้าที่ครอบคลุมงานที่ปฏิบัติในพื้นที่อย่างเต็มที่
การเมือง(Political)	๕. ปัญหาที่เกิดจากการเมืองระดับประเทศ เช่น ความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลกับฝ่ายค้าน หรือมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ส่งผลกระทบกับท้องถิ่น เช่น ทำให้การจัดสรรงบประมาณล่าช้า
ด้านสังคม (Socio)	๖. ตำบลสบป้อง มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นทางผ่านสำหรับการลำเลียงยาเสพติดและแรงงานเถื่อนเข้าสู่เมือง ทำให้มีปัญหา ยาเสพติด และปัญหาแรงงานต่างด้าวค่อนข้างมาก
ด้านวัฒนธรรม (Cultural)	๗. ประชาชนลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมและหันไปนิยมวัฒนธรรมและประเพณีของต่างประเทศซึ่งเข้ามาอย่างรวดเร็ว เช่น การแต่งกายมีการรับวัฒนธรรมของชาติตะวันตกเข้ามามากขึ้น คือ นุ่งสั้น สายเดี่ยว รวมถึงวัฒนธรรมการบริโภค คือ นิยมรับประทานอาหารฟาสฟู๊ดมากขึ้น
ด้านต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์ (Global or Globalization)	๘. กระแสทุนนิยม โลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการบริโภคนิยม ประชาชนฟุ้งเฟ้อใช้จ่ายเงินเกินตัวและนิยมวัตถุมากขึ้น

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการ กำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๒. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิม และมีความต้องการใช้บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติ ภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๗.๑ ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (โดยมีข้อมูลพนักงานส่วน ตำบล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙) มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา , พนักงาน จ้างทั้งหมด ๒๗ อัตราและพนักงานครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ทั้งหมด ๓ อัตรา รวมทั้งหมด ๔๖ อัตรา โดยใน ระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่เป็นระยะ เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความจำเป็นต้อง สรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติม รวมถึงการปรับขยายระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและมีความยากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ยังได้มีการ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัด ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามหน่วยงานต่างๆ การศึกษา ศึกษานอกสถานที่ การ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่างๆ แก่บุคลากรในการประชุมประจำเดือน รวมทั้งการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการและภาระ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ที่รัฐบาลได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายที่จะให้ ส่วนราชการต่างๆ นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในระบบราชการ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานราชการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น

ในการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ได้มีการแบ่งส่วน ราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องออกเป็น ๑ สำนักงาน ๒ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กอง คลัง กองช่าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องต้องดำเนินการ ตามข้อ ๖ แล้วจะเห็นได้ว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่ มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้มี ความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้มากขึ้นโดยลำดับ แต่ทั้งนี้ ด้วย ข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด ส่วนราชการขึ้นใหม่และการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้นใหม่จึงมีข้อจำกัด เช่นเดียวกัน ดังนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนการกำหนดตำแหน่งและการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์และ ประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

ในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลหลายประการ ดังนี้

(๑) โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องแบ่งออกเป็น ๑ สำนักงาน ๓ ส่วน ซึ่งแต่ละสำนักงาน/ส่วนมีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานต่างๆ ที่ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบแต่ละสำนักงาน/ส่วนนั้นๆ ในทางปฏิบัติมักจะพบปัญหาอยู่เสมอว่า การจัดตั้งส่วนราชการภายในขึ้นมาใหม่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นมารองรับการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว แต่มีข้อจำกัดในด้านกรอบวงเงินงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง เริ่มสูงมากขึ้น (ร้อยละ ๓๐ - ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ทำให้ต้องมีการปรับเกลี่ยงบประมาณในส่วนราชการอื่นมาใช้จ่ายในด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีการจัดตั้งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากในการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากโดยลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องแล้วยังมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาในหลายๆ ด้าน และประชาชนยังขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ค่อนข้างมาก ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ในกรณีที่จะมีการจัดตั้งส่วนราชการและการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นใหม่ ซึ่งอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องก็จำเป็นต้องใช้วิธีการปรับเกลี่ยกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีให้ส่งผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนาด้านอื่นๆ

(๒) ด้านการบริหารงานบุคคล มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ ทำให้ต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เพื่อให้มีจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังขาดบุคลากรที่จะดำเนินการในภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ด้านการเจ้าหน้าที่ ด้านนโยบายและแผน และด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนการคลังยังขาดบุคลากรด้านการจัดเก็บรายได้ ทำให้ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างที่ควรจะเป็น

(๓) การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้าง คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ประกาศปรับอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท และเงินเดือนปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท ของรัฐบาล โดยมีการปรับฐานอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่เป็นระยะตลอดช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องเป็นอย่างมาก โดยทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ประมาณร้อยละ ๓๐ เพิ่มขึ้นเป็นกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในขณะที่จำนวนเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องเพิ่มขึ้นไม่ได้สัดส่วนกับการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายดังกล่าว ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นจึงทำได้ค่อนข้างยากมากขึ้น เว้นแต่องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องจะมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อุบัติการเพิ่มขึ้นจริงๆ

แต่ทั้งนี้ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้างดังกล่าว ก็ยังมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และคาดว่าบุคลากรจะมีการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะสามารถรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

๗.๒ แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องได้ประสบในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ควรมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ดังนี้

(๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มขึ้นใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภาระงานที่มีได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ พร้อมกับกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมิให้เพิ่มสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยใช้วิธีการปรับเปลี่ยนกำลังคนที่มีอยู่เดิมและอัตรากำลังที่ยังว่างอยู่ให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มีอยู่

(๒) การบริหารงานบุคคล ควรเพิ่มความพยายามในการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบ โดยอาจดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง หรืออาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่นภายใต้เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่ ก.กลางกำหนด ตลอดจนจนถึงการเปิดสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเอง หรืออาจร้องขอให้ ก.จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันและองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.จังหวัดต่อไป

สำหรับการกำหนดตำแหน่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง หากมีตำแหน่งว่าง ควรมีการยุบเลิกและปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากกว่าและคำนึงถึงภารกิจหลักและความจำเป็นเร่งด่วนของส่วนราชการที่มีความต้องการใช้อัตรากำลังมาปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการนั้นๆ

(๓) ในกรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายประจำที่เพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากการปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นให้สูงขึ้น การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้สูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีถือเป็นเงื่อนไขที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง จะต้องพิจารณาอย่างเคร่งครัด การแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกเหนือจากการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังในกรณีที่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามข้อ (๒) แล้ว การจ้างเหมาบริการในงานบางอย่าง เช่น การผลิตน้ำประปา การสำรวจงานกองช่าง เป็นต้น จึงอีกแนวทางหนึ่งในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน และหากในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง มีรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้นก็จะเป็นช่องทางให้มีการปรับแผนการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานต่อไป

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา , ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา, พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) จำนวน ๓ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สบป่อง ตลอดจนปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลสบป่อง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในส่วนราชการ เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง และสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ในปัจจุบัน ประกอบด้วย ๑ สำนักงาน ๒ กอง และแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังต่อไปนี้

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุก้า งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดทำ เก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน

ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานกิจการสภาฯ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปรับปรุง วิธีการคลัง งบประมาณ อบต. ๒.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานออกแบบประมาณราคา ๓.๓ งานควบคุมงานก่อสร้าง ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานโซลาเซลล์ ๓.๖ งาน พรบ.เชื้อเพลิง ๓.๗ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖งานกิจการสภาฯ ๑.๗งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานสาธารณสุขฯ ๑.๑๐ งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑งานบริหารงานคลัง ๒.๒งานการเงินและบัญชี ๒.๓งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปรับปรุง วิธีการคลัง งบประมาณ อบต. ๒.๕งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๖งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานออกแบบประมาณราคา ๓.๔ งานควบคุมงานก่อสร้าง ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานโซลาเซลล์ ๓.๗ งาน พรบ.เชื้อเพลิง ๓.๘ งานธุรการ ๓.๙ งานสำรวจ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ธุรการ								
ข้าราชการครู								
ครูผู้ดูแลเด็ก อื่นดับครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								

พนักงานขับรถ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	

หมายเหตุ

๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง
๒. ตำแหน่งว่าง

จำนวน ๕๑ ตำแหน่ง
จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปรากฏใน ภาคผนวก

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปอง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยทักษะของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย ๕ ด้านที่สำคัญ ได้แก่

๑.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๑.๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานการจัดฝึกอบรม งานด้านช่าง เป็นต้น

๑.๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๑.๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสบปองเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาค เอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเสริมสร้างให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
 องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ โดยได้ดำเนินการให้เป็นไป
 ตามมาตรา ๒๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งบัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อ
 กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยมีกลไกและระบบในการบังคับ
 ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่
 ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

พ.ศ. ๒๕๕๒

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างภาพโปรงใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่
 ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็น
 เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม
 หลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชน
 ทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต
 สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคม
 ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง
 เสริมสร้างภาพโปรงใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไป
 กับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“**ประมวลจริยธรรม**” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 สบป่อง

“**ข้าราชการ**” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“**คณะกรรมการจริยธรรม**” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล
 สบป่อง

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่องทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา ชุมชน

ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ ฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบป่อง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์ใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวดที่ ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไป ตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้อง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้องหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังการผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสบบ้องแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลสภที่ ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสภที่นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสภ เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริม ให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลันถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบต่อวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติกรประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับ -บัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นำยกองค์การบริหารส่วนตำบลสภเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏตามข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏตามข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตัดเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือสั่งการให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสับช่อง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสับช่องภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสมและแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

๔๓

ภาคผนวก