



องค์การบริหารส่วนตำบล
โคกสะอาด
อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

สารบัญ

	หน้า
นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
บทที่ ๑ บททั่วไป	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. วิสัยทัศน์	๑
๔. พันธกิจ	๒
๕. เป้าหมายหลัก	๒
๖. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด	๒
บทที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ	
๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)	๑๙
๒. สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)	๒๐
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. นโยบายด้านการโครงสร้างบริหาร	๒๒
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๒๕
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๕
๔. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๖
๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๑
๖. นโยบายด้านภาระงาน	๒๗
๗. นโยบายด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ	๒๘
๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๒๘
๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๒๘
๑๐. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด	๒๙

บทที่ ๑

บทนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรในการบริหารจัดการงานของท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐสมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและ กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๓. เพื่อให้มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

๓. วิสัยทัศน์

“ พัฒนาให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเศรษฐกิจพอเพียง มีโครงสร้างพื้นฐานครบครัน ผลักดันให้ชุมชนเข้มแข็ง ”

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของตำบล โดยได้เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดเป็นภาพแห่งความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๔.พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
๓. จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา
๖. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๗. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมือง การบริหาร และการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.เป้าหมายหลัก

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาโยงไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

ตำบลโคกสะบ้า มีเนื้อที่ประมาณ ๑๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๖๒๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลนาข้าวเสีย อ.นาโยง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลนาชุมเห็ด และตำบลเกาะเปียง อ.ย่านตาขาว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลช่อง อ.นาโยง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งค่าย อ.ย่านตาขาว

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลโคกสะบ้ามีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มส่วนใหญ่ใช้เป็นพื้นที่เกษตรกรรมปลูกยางพารา ปลูกข้าว ผลไม้ พืชผัก และเลี้ยงสัตว์

๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน มีอากาศร้อน โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยสูงตลอดปี มีฝนตกชุกอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๒๗.๑๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ยตลอดปี ๓๒.๙๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ยตลอดปี ๒๒.๗๐ องศาเซลเซียส ปริมาณฝนปี ๒๕๖๓ ปริมาณฝนตกตลอดปี ๒,๑๔๘.๕ มิลลิเมตร สภาพอากาศโดยทั่วไปมีอากาศร้อนชื้นตลอดปี ลักษณะอากาศแต่ละฤดูจึงไม่แตกต่างกันมากนัก สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ฤดู ดังนี้

๑. ฤดูร้อน เริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจะอ่อนกำลังลงตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิเริ่มสูงขึ้นและมีอากาศร้อน โดยเฉพาะเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคมเป็นช่วงที่อากาศร้อนกว่าช่วงอื่น

๒. ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นช่วงที่มรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมกับมีร่องความกดอากาศต่ำพาดผ่านภาคใต้เป็นระยะๆ ต่อจากนั้นจนถึงเดือนพฤศจิกายนซึ่งเป็นช่วงแรกที่มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดปกคลุม จะยังมีฝนตกต่อเนื่องจนถึงเดือนธันวาคมฝนจึงเริ่มลดลง

๓. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดปกคลุมประเทศไทย เมื่อมรสุมนี้พัดปกคลุมเต็มที่อุณหภูมิจะลดลงและมีอากาศเย็นเป็นครั้งคราว โดยอุณหภูมิลดต่ำลงในเดือนธันวาคมและเดือนมกราคม แต่สภาวะอากาศหนาวจะไม่หนาวเย็นมากนัก

๑. ด้านการเมือง/การปกครอง

๑.๑ เขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน	ชื่อสมาชิกสภา อบต.	จำนวนพื้นที่ทั้งหมด(ไร่)
๑	บ้านเกาะหี	นายเชียรชัย โออินทร์	นายนคร โออิน	๙๖๒.๕๐
๒	บ้านห้วยบอน	นายจวน ชูยัง (กำนัน)	นายสมชาย อ้นชัย	๑,๒๖๒.๕๐
๓	บ้านไร่หลวง	นายพรชัย โออินทร์	นายสมเจต ศรีไทยรักษ์	๑,๑๓๑.๒๕
๔	บ้านหนองใหญ่	นายเมธี จงไช้	นายเกษม ทองมณี	๘๓๑.๒๕
๕	บ้านนางประหลาด	นายนิพนธ์ เจ๊ะหนู	นายเฉลิม ห้าสังข์	๑,๘๕๖.๒๕
๖	บ้านไสขันธ์	นายถาวร หนูวงศ์	นายสุพัฒ หนูช่วย	๙๖๒.๕๐
๗	บ้านโคกสะบ้า	นางหนูจันทร์ เรือนเพชร	นายบุญฤทธิ์ จุ้ยเฒ่า	๒๖๒.๕๐
๘	บ้านบนควน	นายบัญชา โพธิ์สาลี	นายสมคิด เพ็ชรหิน	๙๖๒.๕๐
๙	บ้านหนองกิงดา	นายสมชาย อุบล	นายกิตติพงศ์ ห้าสังข์	๖๐๐
๑๐	บ้านหนองพาบน้ำ	นายอนุสรณ์ ชุมเชื้อ	นางหนูเพียร ชัยเพชร	๘๓๑.๒๕
๑๑	บ้านหนองพล	นายกัณณพันธ์ ทิพย์ชื่น	นายถาวร สังข์ทอง	๙๖๒.๕๐
รวม				๑๐,๖๒๕

๑.๒ การเลือกตั้ง

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมา และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุม ประชาคมในการจัดทำแผนชุมชน และแผนพัฒนา อบต. ฯลฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็น ๑๑ เขต

ข้อมูลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

ประเภทการเลือกตั้ง	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	ร้อยละ	จำนวนบัตรดี	ร้อยละ	จำนวนบัตรไม่ประสงค์ฯ	ร้อยละ	จำนวนบัตรเสีย	ร้อยละ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า	๕,๑๓๓	๔,๓๓๓	๘๔	๔,๐๘๙	๙๔.๓๗	๑๓๐	๓.๐๐	๑๑๔	๒.๖๓

ข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

จำนวน ๑๑ เขตเลือกตั้ง

เขตเลือกตั้งที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	ร้อยละ	จำนวนบัตรดี	ร้อยละ	จำนวนบัตรไม่ประสงค์ฯ	ร้อยละ	จำนวนบัตรเสีย	ร้อยละ
๑	บ้านเกาะหีบ	๗๖๖	๕๙๑	๗๗	๕๖๙	๙๖.๒๘	๑๑	๑.๘๖	๑๑	๑.๘๖
๒	บ้านห้วยบอน	๒๕๒	๒๑๑	๘๔	๑๘๒	๘๖.๒๖	๒๐	๙.๕๘	๙	๔.๒๗
๓	บ้านไร่หลวง	๕๗๐	๕๐๖	๘๙	๔๙๘	๙๘.๔๒	๑	๐.๒๐	๗	๑.๓๘
๔	บ้านหนองใหญ่	๕๖๐	๔๘๙	๘๗	๔๘๑	๙๘.๓๖	๒	๐.๔๑	๖	๑.๒๓
๕	บ้านนางประหลาด	๕๕๖	๔๖๒	๘๓	๔๔๗	๙๖.๗๕	๑๑	๒.๓๘	๔	๐.๘๗
๖	บ้านไสขันธ์	๕๑๔	๔๓๕	๘๕	๔๑๓	๙๔.๙๔	๑๒	๒.๗๖	๑๐	๒.๓๐
๗	บ้านโคกสะบ้า	๖๗	๕๘	๘๗	๕๖	๙๖.๕๕	๐	-	๒	๓.๔๕
๘	บ้านบนควน	๓๕๖	๓๑๗	๘๙	๓๑๔	๙๙.๐๕	๑	๐.๓๒	๒	๐.๖๓
๙	บ้านหนองกิงตา	๑๕๙	๑๔๔	๙๑	๑๓๘	๙๕.๘๓	๐	-	๖	๔.๑๗
๑๐	บ้านหนองพาน้ำ	๖๕๕	๕๕๖	๘๕	๕๔๖	๙๘.๒๐	๓	๐.๕๔	๗	๑.๒๖
๑๑	บ้านหนองพล	๖๔๖	๕๓๘	๘๓	๕๒๑	๙๖.๘๔	๘	๑.๒๙	๙	๑.๖๗
รวม		๕,๑๐๑	๔,๓๐๗	๘๕.๔๕	๔,๑๖๕	๙๖.๑๓	๖๙	๑.๗๖	๗๓	๒.๐๙

๒. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านเกาะหี	๕๒๙	๕๓๙	๑,๐๖๗
๒	บ้านห้วยบอน	๑๖๖	๑๕๘	๓๒๔
๓	บ้านไร่หลวง	๓๙๓	๔๓๕	๘๒๘
๔	บ้านหนองใหญ่	๓๘๘	๓๔๗	๗๓๕
๕	บ้านนางประหลาด	๓๙๕	๓๙๕	๗๙๐
๖	บ้านไสขันธ์	๓๓๗	๓๗๔	๗๑๑
๗	บ้านโคกสะบ้า	๔๗	๓๗	๘๔
๘	บ้านบนควน	๒๔๖	๒๔๕	๔๙๑
๙	บ้านหนองกิตตา	๙๑	๑๐๗	๑๙๘
๑๐	บ้านหนองพาน้ำ	๔๖๑	๕๐๒	๙๖๓
๑๑	บ้านหนองพน	๔๑๘	๔๕๗	๘๗๕
รวม		๓,๔๗๐	๓,๖๒๓	๗,๐๙๓

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า
- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
 - โรงเรียนวัดไทรทอง
 - โรงเรียนบ้านไร่หลวง
 - โรงเรียนวัดนางประหลาด
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
 - โรงเรียนนาโงยวิทยาคม

๓.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด ๓ แห่ง
 - วัดไทรทอง
 - วัดพยอมงาม
 - วัดนางหลาด

๓.๓ สาธารณสุข

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ที่พักสายตรวจ ๑ แห่ง

๔. ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบล มีถนนสายหลัก สายรอง และสายย่อย ดังนี้
ถนนสายหลัก

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๒๔ (นาโยง - ย่านตาขาว) ผ่านหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๑๑

ถนนสายรอง

- ถนน รพช. สายนางประหลาด - เกาะหี ผ่านหมู่ที่ ๖, หมู่ที่ ๔, หมู่ที่ ๗, หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๕

- ถนน รพช. สายเกาะหี - ห้วยลึก ผ่านหมู่ที่ ๖, หมู่ที่ ๑, หมู่ที่ ๑๐ และหมู่ที่ ๓

- ถนน รพช. สายโคกมะม่วง - นาข้าวเสี้ย ผ่านหมู่ที่ ๘, หมู่ที่ ๒, หมู่ที่ ๕

- ถนน รพช. สายบ้านควน - ห้วยลึก ผ่านหมู่ที่ ๕

ถนนสายย่อย

- ถนนคอนกรีต จำนวน ๑๗ สาย

- ถนนลาดยาง จำนวน ๓๕ สาย

- ถนนหินคลุก จำนวน ๘ สาย

- ถนนดินลูกรัง จำนวน ๑๔ สาย

๔.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ตำบล ๑ แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้แล้ว ๑๑ หมู่บ้าน

- จำนวนโคมไฟฟ้าสาธารณะ ๕๒๔ จุด

๕. ระบบเศรษฐกิจ

๕.๑ อาชีพ

การประกอบอาชีพของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ ทำสวนยางพารา ทำนา ปลูกผลไม้ เลี้ยงสัตว์และปลูกผัก นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้าง และรับราชการ ในแต่ละครัวเรือนมักจะมีการประกอบอาชีพหลาย ๆ อาชีพรวมกัน

๕.๒ หน่วยธุรกิจในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั้มน้ำมัน	๒	แห่ง
- ปั้มน้ำมันหลอด	๔	แห่ง
- ตู้จำหน่ายหยอดเหรียญ	๑๐	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๑	แห่ง
- โรงสี	๓	แห่ง
- ร้านค้า	๖๕	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	๗	แห่ง
- ตลาดนัด	๒	แห่ง
- โรงผลิตน้ำดื่ม	๓	แห่ง
- ร้านเสริมสวย, ตัดผม	๑๐	แห่ง

ที่มา : ข้อมูลจากงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๖. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๖.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง, ลำน้ำ, ลำห้วย	๖	สาย
- บึง หนอง	๑๐	แห่ง

๖.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝายน้ำล้น ทำนบ ผนังกั้นน้ำ	๑๓	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๒๒	แห่ง

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ ประชาชนตำบลโคกสะอาดนับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐ %

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
- ประเพณีวันสารทไทย
- ประเพณีลากพระ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

- มโนราห์และหนังตะลุง
- การทำแป้งสาคุและผลิตภัณฑ์จากแป้งสาคุ
- จักสาน
- ผ้าทอลายลูกแก้ว
- ภาษาล้านใช้ภาษาใต้ในการสื่อสาร

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีทรัพยากรธรรมชาติ คือ แร่โดโลไมต์ ซึ่งมีอยู่บริเวณเขานางประหลาด หมู่ที่ ๕ ปัจจุบัน นายประสิทธิ์ ทวนดำ เป็นผู้ได้รับประทานบัตรทำเหมืองแร่และบริษัท ตรัง.ยู.ซี จำกัด รับช่วงการทำเหมืองแร่

๙. มวลชนจัดตั้ง

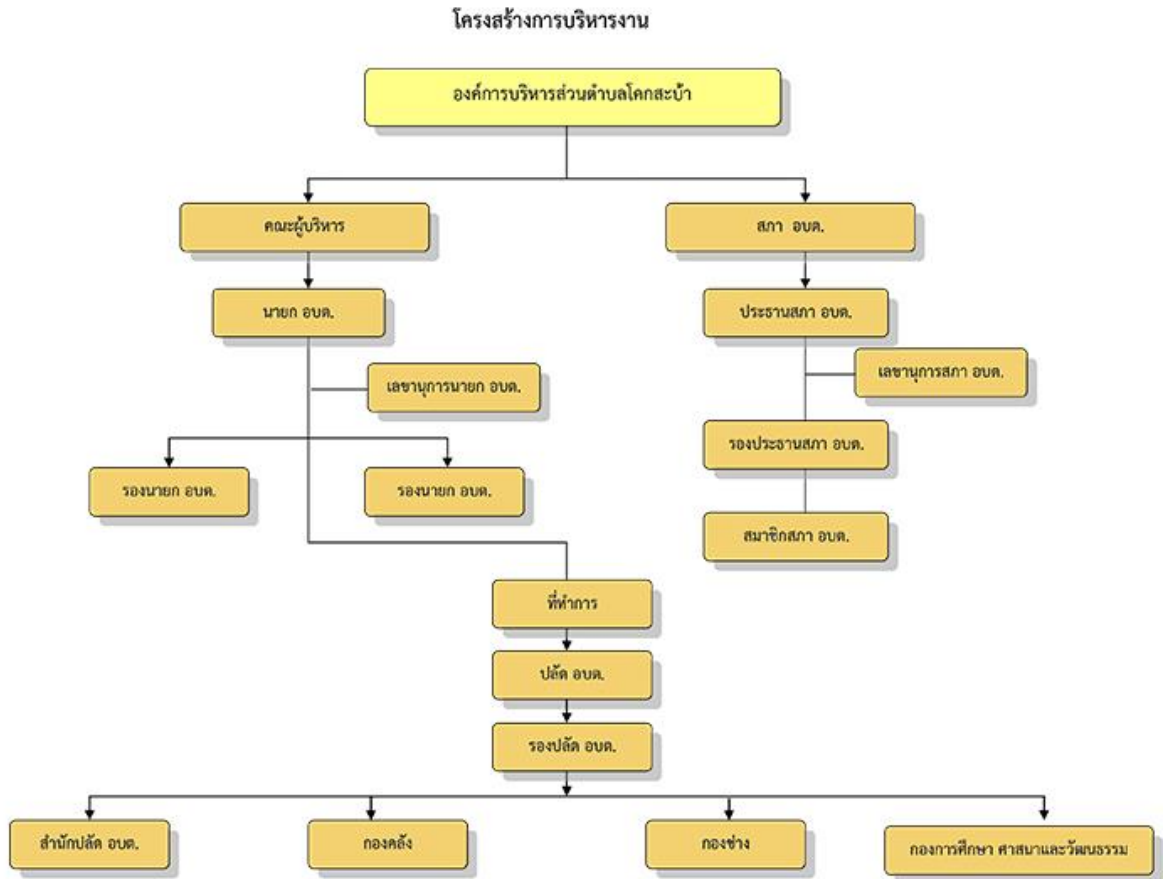
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	๑๒๖	คน
- แม่บ้านเกษตรกร ๕ กลุ่ม	๑๐๓	คน
- สตรีอาสาพัฒนา	๒๐๐	คน
- อาสาพัฒนาปศุสัตว์	๑๑	คน
- สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	๓๐	คน
- ชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ	๖๐	คน

๑๐. อัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

สำนัก/กอง	อัตรากำลัง			รวม
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง		
		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-	๑
สำนักปลัด อบต.	๗	๒	๓	๑๒
กองคลัง	๕	๒	๑	๘
กองช่าง	๓	๓	๓	๙
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	๒	๒	๗
รวม	๑๙	๙	๙	๓๗

๑๑. โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคนปัจจุบัน

๑๑.๑ ด้านการเมือง การบริหาร



๑๑.๒ ด้านการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

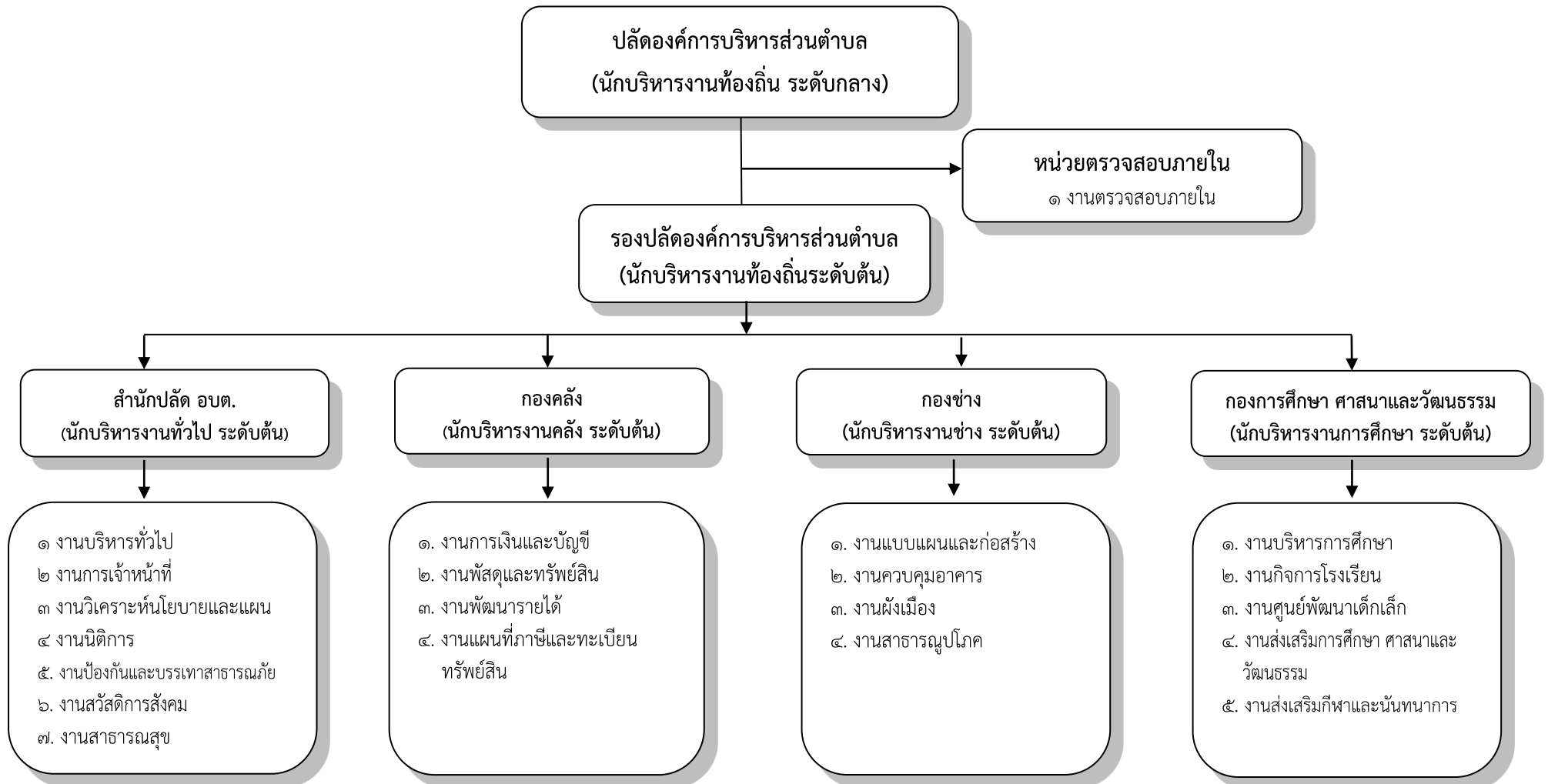
๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า จำนวน ๑๒ คน

๒. จำนวนบุคลากร :

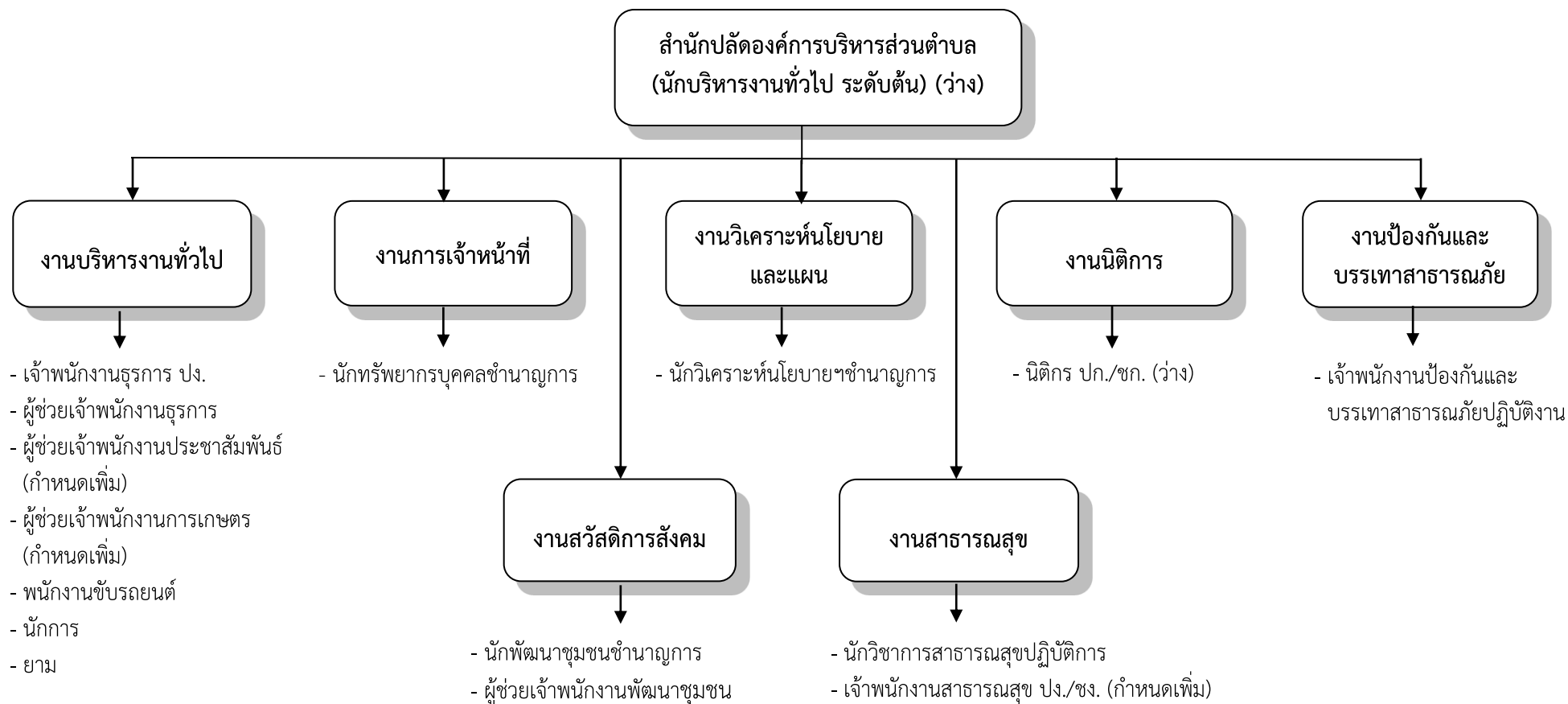
๒.๑	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๑	คน
๒.๒	พนักงานครู	จำนวน	๓	คน
๒.๓	ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	คน
๒.๔	พนักงานจ้าง	จำนวน	๒๑	คน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

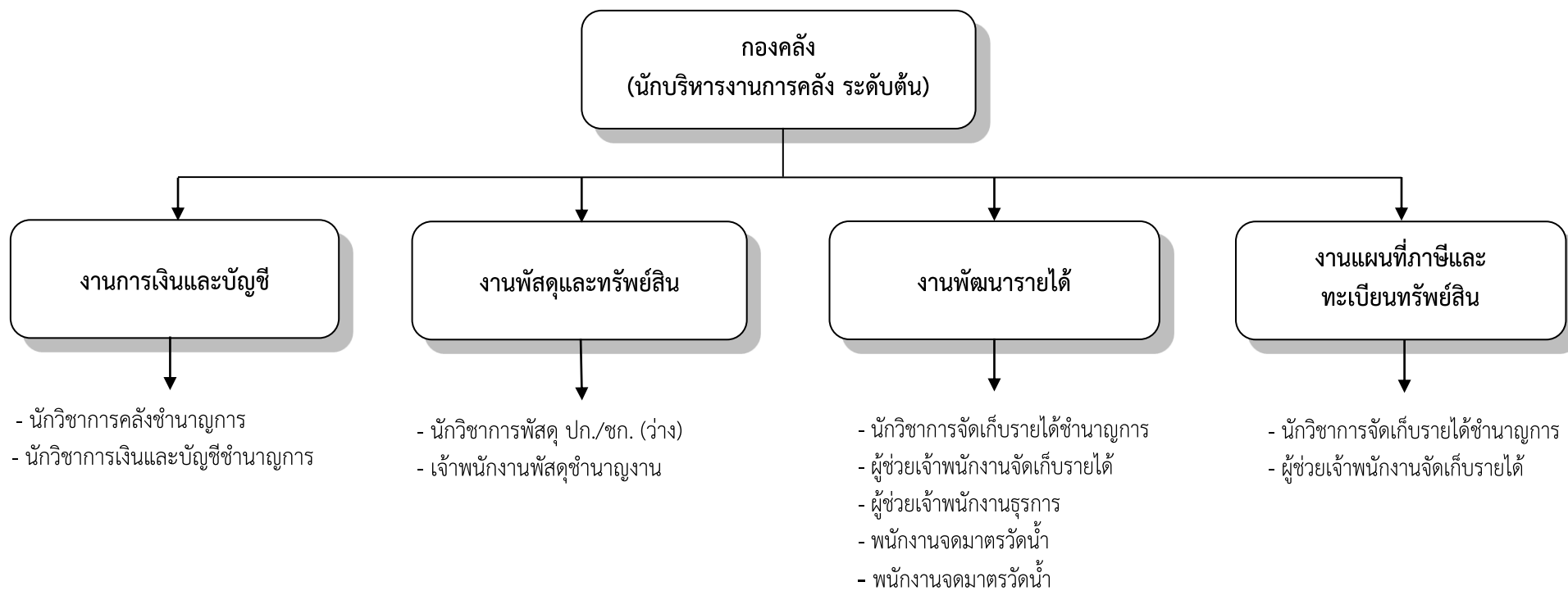


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



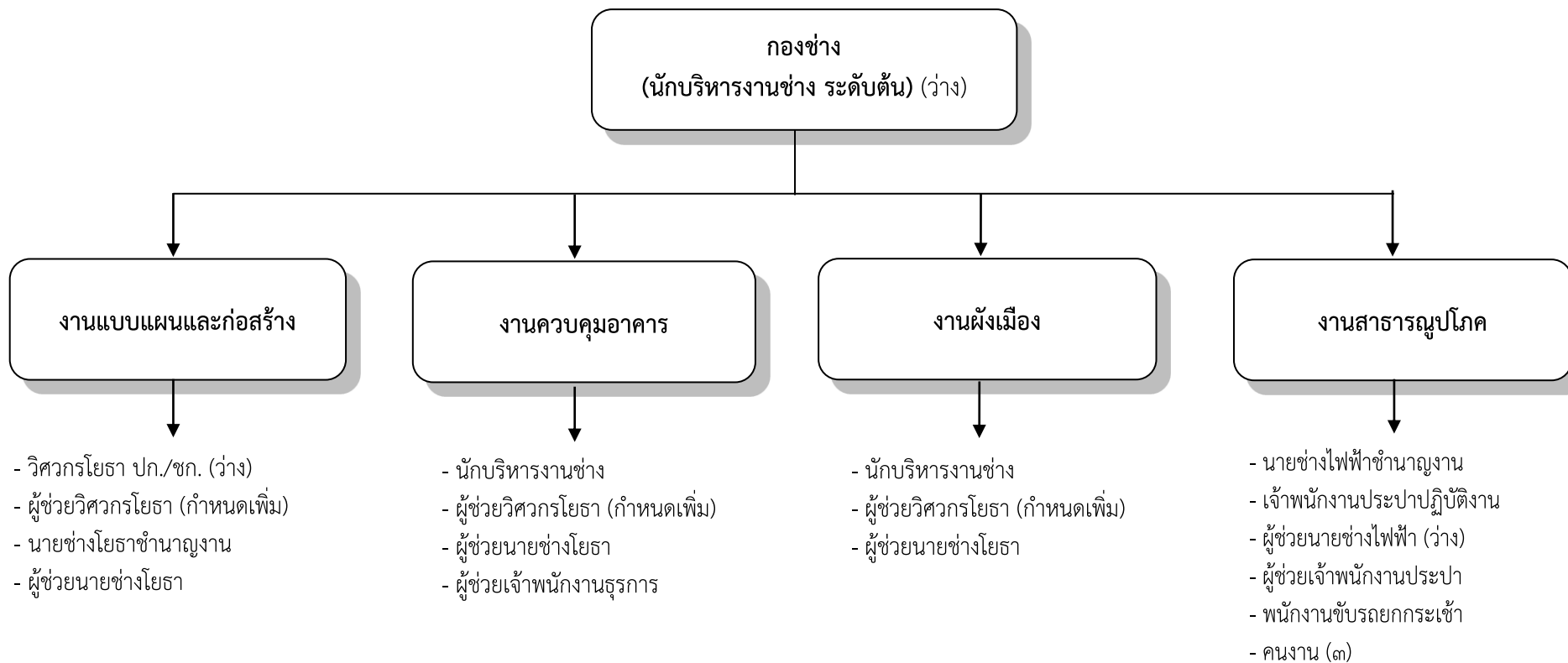
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๓	-	-	๔	๓

โครงสร้างของกองคลัง



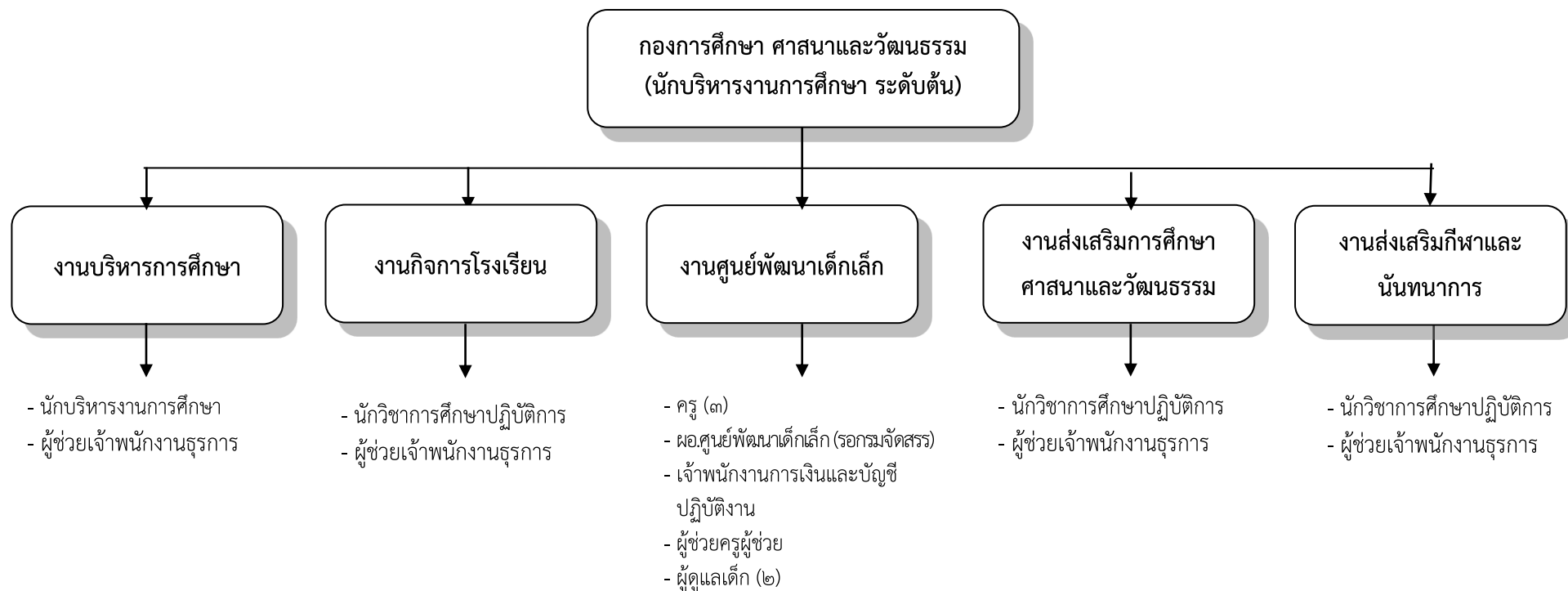
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๑	-	๒	๒

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๕	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ระดับ	ผอ. ศูนย์ฯ	ครู ผช.	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	พนักงานจ้าง	
								ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	-	-	๑	๒

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางสาวศุภรี ไตรรัตน์	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง
๒	นางจิราพร ชูเมฆา	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น
	สำนักปลัดฯ			
	พนักงานส่วนตำบล			
๓	นางสาววรรณิ นาคสุวรรณ	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น
๔	นางสาวปิยะรัตน์ จันสุข	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๕	นางสาวสุพัตรา โพชสาลี	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
๖	ว่าง	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.
๗	นางสาวบัณฑิตา รัตนพิบูลย์	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๘	นางสาววิณิดา ทิพย์ศรี	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ
๙	นางสาวสินีนารถ ชูเชียร	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
๑๐	ว่าง	๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.
๑๑	นายสมโชค รักสกุล	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๒	นางสาวดารินทร์ โออินทร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๓	นายณัฐวัชร สุขอินทร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
๑๔	นายธัญพิสิษฐ์ ชูทิพย์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	
๑๕	นายจรูญศักดิ์ ชิกขำ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๖	นายประกอบ ทิพย์ชื่น		พนักงานขับรถยนต์	
๑๗	นายอภิเชษฐ์ เกื้อรอด		นักการ	
๑๘	นายสานิตย์ เพ็งรัมย์		ยาม	
	กองคลัง			
๑๙	นางวีรณา ชัยเพชร	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น
๒๐	นางสาวสุรัญญา หมวดอินทร์ทอง	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ
๒๑	นางสาวราตรี ชัยณรงค์	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ
๒๒	นางสาวอุไรวรรณ เพชรหิน	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ
	ว่าง	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.
	นายทักษิณ ชามภูวราช	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	กองคลัง			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	นางสาวสุศดารัตน์ กลั้วใหม่		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
	ว่าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
	นายวุฒินันท์ แก้วประชุม		พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	
	นางสาวทิตยา สองสัน		พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	
	กองช่าง			
	ว่าง	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น
	ว่าง	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.
	นายสาคร ชัยทอง	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน
	นายเอกชัย เมืองสองศรี	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน
	นายสมพร หมุนแก้ว	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	นายภักดี โออินทร์		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	
	นางสาวเตชินี มาสุวรรณ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	นายณัฐพล วงศ์อินทร์ตัน		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
	นายจิตติราช อันชาย		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
	นายอมร ปานเนียม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
	ว่าง		พนักงานขับรถยกกระเช้า	
	นายปฐม อันชัย		คนงาน	
	นายสมศักดิ์ กาญจนชาติทักษิณ		คนงาน	
	ว่าง		คนงาน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
	นางสาวปรีญา เมืองสองศรี	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ต้น
	นางสาวอดิพร ชายหมาด	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ
	นางวีไลรัตน์ จันทุม	๑๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	นางสาวศรินทรณภัส ทองฤทธิ์นุ่น		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	ศพด.อบต.โคกสะอาด			
	นางนิตยา ชูทอง	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ครู	คศ.๒
	นางสาวรัตติกาล ทองแก้ว	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	คศ.๒
	นางสาววรรณมา ทิพย์อักษร	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	คศ.๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	นางกัญญา สังข์รักษ์		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
	นางสาวทิพย์วิมล สอนแก้ว		ดูแลเด็ก	
	นางสาวสุนิสา ทองยัง		ดูแลเด็ก	
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
	นางสาวมณฑกาญจน์ ลุนสำโรง	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ

บทที่ ๒

สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี และมีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระดับหนึ่ง มีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีงบประมาณในการบริหารจัดการในแต่ละปีตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๒. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ระเบียบกฎหมาย

๑. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด
๒. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๓. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๔. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้
๒. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้าสมัยบุคลากรใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า
๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)

๑. ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลโคกสะบ้า ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอเป็นระยะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขายพืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่น ๆ แต่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนา
ทุกๆ ด้านเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง มีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน โรงพยาบาล ชุมชน
มีระบบสาธารณูปโภคครบถ้วน สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพัน
รักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์อุปสรรค (THREAT)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการโครงสร้างบริหาร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดผลกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
๕. มีการประชุมผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๖. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๗. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไข

โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- สารบรรณ
- บริหารงานเลือกตั้ง

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนระดับ โอน ย้าย
- การคัดเลือก การสอบคัดเลือก

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นโยบายและแผน
- วิชาการ
- ข้อมูลประชาสัมพันธ์
- งบประมาณ

๑.๔ งานนิติการ

- กฎหมายและคดี
- ร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
- ข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- อำนวยการ
- ป้องกัน
- ฟื้นฟู

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

- การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน
- การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๑.๗ งานสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- การเงิน
- รับเงินเบิกจ่ายเงิน
- จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- เก็บรักษาเงิน
- การบัญชี
- ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งบการเงินและงบทดลอง
- แสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- พัสดุ
- ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๒.๓ งานพัฒนารายได้

- ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- พัฒนารายได้
- ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- ทะเบียนพาณิชย์

๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- ก่อสร้างสะพาน
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานผังเมือง

- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมการผังเมือง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานกำจัดขยะมูลฝอย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานข้อมูลและประสานงาน
- งานวิชาการและการจัดการศึกษา
- งานนิเทศการศึกษา

๔.๒ งานกิจการโรงเรียน

- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูล
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- งานจัดการแข่งขันกีฬา
- งานบริการอาคารสถานศึกษาและผู้ตัดสิน

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๖. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ
๗. จัดทำแผนการเลื่อนตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง
๘. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๙. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๑๐. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๔. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง
๕. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๖. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๘. จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) มีกรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอนดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้ อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ WebBoard กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

๖. นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

โดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๗. นโยบายด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ
เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสโดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๐. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้อยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
