



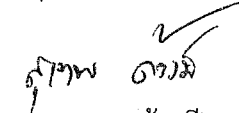
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และสามารถเข้าดูรายละเอียดได้ที่ www.nongtaobanmi.go.th หัวข้อ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงนาม) 
(นายสุเทพ ตังมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๑)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานควบคุมอาคาร								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานสาธารณสุขโรค								
เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม(๒)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง งานบริหารการศึกษา พนักงานครู ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รายการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ) พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า งานบริหารการศึกษา พนักงานครู ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รายการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
ครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข งานบริหารการศึกษา พนักงานครู ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รายการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๓)	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓			
รวม(๒)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑			
รวม(๑)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-			
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๓๒	๓๒	๓๒	+๔			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๒) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก - บันทึกรายงานการประชุมฯ	๓๘



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิชาการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๑.๔...



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

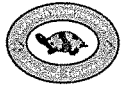
๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

/ ๓. กรอบ...



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ ๓.๔ การ...



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม กิติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

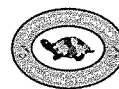
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

/๓.๘...



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ งานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔. สภาพ...



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกเนื่องจากบางส่วนยังเป็นถนนลูกรังในฤดูฝนจึงเกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือถนนลื่น

๑.๒ หมู่บ้านขยายตัวเรื่อยๆทำให้มีความต้องการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ โคมไฟฟ้าสาธารณะ และประปาหมู่บ้าน

๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านบางหมู่ ยังไม่มีคุณภาพและในฤดูแล้งจะขาดแคลน

๑.๔ ไม่มีระบบระบายน้ำที่ดีทำให้เกิดน้ำท่วมขังเมื่อฝนตก

๑.๕ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๑.๖ คลองส่งน้ำ ต้นเขินเป็นสันดอน น้ำไหลช้า เนื่องจาก มีวัชพืชปกคลุม

๑.๗ ถนนภายในตำบลหลายเส้นทางไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และชำรุดเสียหาย เนื่องจากรถบรรทุกเกินน้ำหนัก ภัยธรรมชาติ และหมดอายุการใช้งาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดตลาดกลางเพื่อการเกษตรของตำบล

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี วิชาการเกษตร การพัฒนาการเกษตร

๒.๓ การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง และน้ำท่วมในฤดูฝนเนื่องจากขาดการบริหารจัดการน้ำที่ดี

๒.๔ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้ต้นทุนการผลิตสูง

๒.๕ ปัญหาว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

๒.๖ ปัญหาการขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

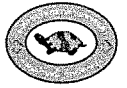
๓.๒ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๓.๓ การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

๓.๔ การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ

๓.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

/๓.๖ การ...



๓.๖ ปัญหาด้านยาเสพติด

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากภายนอกหมู่บ้าน
- ปัญหาพื้นที่เป็นทางผ่านหรือพื้นที่ติดถนนจะเป็นทางผ่านของยาเสพติด
- ปัญหาประชาชนไม่ยอมรับว่าคนในครอบครัวมีปัญหาเสพติดทำให้ไม่

สามารถนำไปบำบัดฟื้นฟูได้

๓.๗ การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง การติดตั้งป้ายบอก

ทาง

๓.๘ ปัญหาด้านการศึกษา

- ปัญหาเด็กในพื้นที่ออกไปศึกษานอกพื้นที่ ทำให้ ร.ร.ในพื้นที่มีนักเรียนน้อย และผู้ปกครองต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนสูง

- ปัญหาเยาวชนมีครอบครัวเร็วทำให้หยุดเรียนกลางคัน
- ปัญหาเด็กยากจนไม่สามารถศึกษาต่อได้

๓.๙ ปัญหาด้านภูมิปัญญาและการเรียนรู้

- การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีน้อย ไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ของตำบลไม่ทั่วถึง

๓.๑๐ ปัญหาด้านครอบครัวและชุมชน

- ปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชนในเรื่องต่างๆ เช่น การรुकู้ที่สาธารณะต่างๆ เป็นต้น

- ปัญหาครอบครัวไม่อบอุ่นเนื่องจากวัยทำงานต้องทำงานหารายได้ไม่มีเวลาดูแลเด็กและผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีบทบาทเพียงพอ ขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๓ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ไม่เพียงพอบริการประชาชน

๔.๔ การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๔.๕ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๔.๖ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และและฝุ่นละอองจากถนน

๕.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก หรือกักเก็บน้ำไม่ได้

๕.๓ ปัญหาขยะในชุมชนที่ไม่มีการกำจัดที่ดี

๕.๔ การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

/๕.๕ ปัญหา...



๕.๕ ปัญหาการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๕.๖ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ด้านสุขภาพอนามัย

๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยากเพื่อป้องกันการเกิดโรคไข้เลือดออก

- ปัญหาการเกิดโรคพิษสุนัขบ้า

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ (โควิด ๒๐๑๙)

๖.๓ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา

๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๗.๓ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๗.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗.๕ รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ซ่อมแซมและปรับปรุงถนนที่ชำรุด

๑.๒ ก่อสร้างถนน คสล. และถนนลาดยาง

๑.๓ เพิ่มโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๕ ก่อสร้างระบบประปาและขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๑.๖ วางท่อ/รางระบายน้ำหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรและตลาดกลางเพื่อการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานด้านการเกษตร

๒.๓ ขุดลอกคูส่งน้ำที่มีปัญหาตื้นเขิน

๒.๔ ส่งเสริมเกษตรกรอินทรีย์เพื่อลดต้นทุนการผลิต

๒.๕ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมสำหรับแม่บ้าน ผู้ว่างงาน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ด้านยาเสพติด

- ให้ความรู้และรณรงค์เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง

/๓.๒ ด้าน...



- ๓.๒ ด้านการศึกษา
 - ทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากจน
 - ส่งเสริมการสนับสนุนการศึกษาภายในตำบล
- ๓.๔ ด้านภูมิปัญญาและการเรียนรู้
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๕ ด้านครอบครัวและชุมชน
 - ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
 - สงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
 - ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
 - ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๓ จัดหาอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ แก้ไขปัญหามลภาวะทางกลิ่นและฝุ่นละออง
 - ๕.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
 - ๕.๓ การแก้ไขปัญหาขยะในหมู่บ้าน
๖. ด้านการสาธารณสุข
 - ๖.๑ ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัยชุมชน
 - ๖.๒ การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อให้บริการตรวจสุขภาพ
 - ๖.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก
 - ๖.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
 - ๖.๕ การส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกาย
 - ๖.๖ การสนับสนุนอาหารเสริม(นม)สำหรับทารกที่ขาดสารอาหาร
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา
 - ๗.๒ จัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - ๗.๓ ให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
 - ๗.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญา

ชาวบ้าน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๒) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

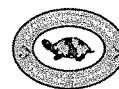
๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

/(๖)...



- (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

/๕.๗ ด้าน...



- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
 - (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

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

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจในช่วง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยใช้หลัก SWOT Analysis

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ ระบบประปามีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</p> <p>๑.๒ ระบบไฟฟ้ามีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</p>	<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมทำให้นถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ซึ่งต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมบ่อยครั้งดังนั้นโครงการเกี่ยวกับถนนจึงมีจำนวนมาก</p> <p>๑.๒ พื้นที่ในหมู่บ้าน/ชุมชนหนาแน่นเริ่มเกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือเกิดปัญหาไม่มีทางระบายน้ำที่ดี</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒.๑ ด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงเรียนระดับประถม ๒ โรงเรียน - มีโรงเรียนขยายโอกาส มัธยมศึกษา ๑ โรงเรียน - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ แห่ง <p>ดังนั้นจึงมีสถานศึกษารองรับนักเรียนตั้งแต่อายุ ๓ ขวบขึ้นไปเพียงพอกับความต้องการ</p>	<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒.๑ การศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเพียงครูผู้ดูแลเด็ก ๑ คน/ศูนย์ ไม่มีหัวหน้าศูนย์ ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้องซึ่งมีเด็กมากกว่า ๑๐ คน จึงมีผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และไม่มีความรู้ทางด้านการศึกษา ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ



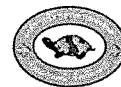
จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)</p> <p>๒.๒ ด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๒ แห่ง - มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้านจำนวน ๘ ศูนย์ มีงบประมาณในการดำเนินงานหมู่ละ ๑๐,๐๐๐ บาท/ปี - มี อสม. ช่วยในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข - มีกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.หนองเต่า ซึ่งมีงบประมาณในการดำเนินการประมาณ ๒๔๐,๐๐๐ บาท/ปี - อบต.หนองเต่าสนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขไม่น้อยกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปี <p>การทำงานด้านสาธารณสุขภายในตำบลมีความเข้มแข็ง เนื่องจากมีการบูรณาการทั้งด้านกำลังคน งบประมาณจากทุกหน่วยงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน</p>	<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)</p> <p>๒.๒ สาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยังเกิดปัญหาโรคไข้เลือดออกกระบาดในพื้นที่ ทั้งที่มีการรณรงค์หยอดทราย พันหมอกควั่น เนื่องจากขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ในควบคุมดูแลลูกน้ำยุงลายในพื้นที่บ้านของตนเอง - พบผู้ป่วยโรงเรีอรั้งเพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
<p>๒.๓ ด้านสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนพิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ ทุกคนได้รับเบี้ยยังชีพ - คนพิการได้รับการฟื้นฟูให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ - มีการบูรณาการการทำงานกับหลายหน่วยงานเช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนในพื้นที่ อสม. พมจ.ลพบุรี เป็นต้น 	<p>๒.๓ ด้านสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้งบประมาณในการดำเนินงานจำนวนมาก - มีบุคลากรในการทำงานเพียง ๑ คนคือนักพัฒนาชุมชน ดังนั้นงานบางงานต้องช่วยกันทำ
<p>๒.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์การออกกำลังกาย - สนับสนุนให้เยาวชนเล่นกีฬาโดยการส่งทีมฟุตบอลเข้าร่วมการแข่งขันระดับอำเภอจังหวัด - มีลานกีฬาสำหรับให้ออกกำลังกายครอบคลุมทุกหมู่บ้าน 	<p>๒.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีสวนสาธารณะที่ใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของคนในชุมชน - ลานกีฬาส่วนใหญ่อยู่ในวัดหรือโรงเรียน เนื่องจากไม่ค่อยมีที่สาธารณะให้ดำเนินการจัดสร้าง
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาธิปไตยของคนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก - การดำเนินงานในพื้นที่ยึดความเห็นของประชาคมหมู่บ้านเป็นหลัก - การดำเนินชีวิตยังเป็นชุมชนชนบทที่มีวัฒนธรรม ศีลธรรมอันดีงาม - ปัญหาความขัดแย้งรุนแรงไม่มีในพื้นที่ 	<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหายาเสพติดในพื้นที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น - เกิดปัญหาประสภภัยพิบัติจากธรรมชาติเช่นอุทกภัยหรือวาตภัยเพิ่มขึ้นในช่วง ๓ - ๕ ปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่มีบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรงดังนั้นเวลาเกิดปัญหาจึงเกิดความสับสนในการประสานงานให้ความช่วยเหลือ
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน - โครงการประสานแผนหลายโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทางหลวงชนบท อบจ. - มีแหล่งท่องเที่ยวคือพระอุโบสถบนหลังเต่าของวัดพานิชธรรมการามและตลาดเก่าร้อยปี ที่ ม.๑ 	<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - แหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนา ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จัก - พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรจึงขาดการเข้ามาลงทุนด้านพาณิชยกรรม รวมถึงไม่มีตลาด มีเพียงตลาดนัดเล็กๆ



จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการขุดลอก กำจัดวัชพืช ตามคู คลองอย่างสม่ำเสมอ - ชุมชนยังเป็นชุมชนเกษตร บ้านเรือนไม่แออัดปัญหาน้ำเน่าเสียจากครัวเรือนจึงไม่มี 	<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการนำขยะมาทิ้งตามริมคลองสาธารณะ - ไม่มีบริการเก็บขยะและนำไปกำจัด เนื่องจากต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมากและพื้นที่แต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างกันมาก
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๕ แห่ง สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง จึงมีการทำกิจกรรมทางศาสนาสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนได้เป็นอย่างดี - มีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นยังคงเหลืออยู่ 	<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เด็กและเยาวชนทำกิจกรรมทางศาสนา น้อย - การสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นจากรุ่นปู่ ย่า ตา ยาย สู่รุ่นหลานลดน้อยถอยลง
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ - นโยบายการบริหารงานบุคคลของ อบต. มุ่งพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน - พนักงานใน อบต. มีความรักสามัคคี มีความเข้มแข็ง มีความสามารถในการปฏิบัติงาน - การทำงานใน อบต. มีลักษณะเป็นทีม 	<p>๗. ด้านการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง หัวหน้าส่วนการคลังไม่สามารถทำหน้าที่การควบคุม ตรวจสอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานด้านบัญชีไม่มีผู้รับผิดชอบ หัวหน้าส่วนการคลังจึงต้องเป็นผู้ดำเนินการจัดทำบัญชี การทวนสอบจึงขาดไป - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าไม่มีที่ทำการเป็นของตนเอง ปัจจุบันใช้อาคารศูนย์ฝึกอาชีพซึ่งคับแคบ - ขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ - งานพัสดุ ซึ่งมีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ แต่เนื่องจากไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบลส่วนมากจะดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงาน จึงไม่มีผู้สนใจมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ - ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น แบบก้าวกระโดดเนื่องมีการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทำให้ต้องลดค่าใช้จ่าย โดยลดจำนวนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง



โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Treat)
<p>๑.ด้านบริหารจัดการ ๑.๑ นโยบายการกระจายอำนาจทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (รายได้จัดสรรเพิ่มขึ้น แต่เงินอุดหนุนทั่วไปลดลง)</p>	<p>๑.ด้านบริหารจัดการ ๑.๑การกระจายอำนาจทำให้ภารกิจของ อปท.เพิ่มมากขึ้น และหลากหลายภารกิจ ส่งผลให้พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง</p>
<p>๑.๒ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายบริหารของ อบต.</p>	<p>๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางครั้งก็มีข้อจำกัดในการให้บริการประชาชน เนื่องจากว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย ส่งผลให้ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>
<p>๑.๓ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานมีโอกาสดำเนินการอบรมในแต่ละหลักสูตรให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.๓ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางครั้งก็มีข้อจำกัด เนื่องจากว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเล็กมีบุคลากรน้อย ส่งผลให้ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>
	<p>๑.๔ การบริหารงานบางครั้งมีข้อจำกัดทางด้านระเบียบกฎหมาย ไม่เอื้อต่อการพัฒนาหรือสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที ซึ่งจะต้องดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบกฎหมาย ทำให้ล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์</p>



โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Treat)
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรและมีการปลูกพืชหมุนเวียนตลอดทั้งปี ประชาชนมีที่ดินเป็นของตัวเอง มีเส้นทางในการคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรที่สะดวกและรวดเร็ว</p>	<p>๒.ด้านเศรษฐกิจ -ผลผลิตทางการเกษตรที่ผลิตได้ไม่มีตลาดรองรับ พ่อค้าคนกลางเอาเปรียบเกษตรกร ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา กับพ่อค้าคนกลาง -ค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้น</p>
<p>๓. ด้านสังคม -ทางผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมการทางด้านการบริการทางการศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่เด็กอนุบาล จนถึงระดับประถมศึกษาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย -เศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มขยายตัวสูงขึ้นส่งผลให้การจัดเก็บภาษีของประเทศสูงขึ้น การจัดสรรภาษีให้ อปท.จึงมีแนวโน้มสูงขึ้นตาม</p>	<p>๓.ด้านสังคม -หมู่บ้านในพื้นที่ของตำบลอยู่ห่างไกลกันพอสมควร การติดต่อสื่อสารยังไม่ทั่วถึง -เกิดโรคติดต่อชนิดใหม่ สายพันธุ์เกิดขึ้นและระบาดสู่คนทุกกลุ่มอย่างรุนแรงในช่วง ๓ - ๕ ปีที่ผ่านมา -ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษมีเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ -สภาพสังคมเปลี่ยนเป็นสังคมนิยมวัตถุมากขึ้น ยึดถือเงินตราเป็นใหญ่ ความเอื้ออาทรในสังคมจึงลดลง ความเห็นแก่ตัวเพิ่มมากขึ้น ปัญหาครอบครัวแตกแยกสูงขึ้นส่งผลให้เด็กมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น -สภาพสังคมเปลี่ยนสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่ไม่มีพรมแดน วัฒนธรรมอันดีงามจึงถูกทำลาย เด็กและเยาวชนปัจจุบันจึงติดเกมส์ ติดอินเทอร์เน็ต ติดเพื่อน ติดการเที่ยวเตร่ ปัญหาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนจึงเพิ่มสูงขึ้น -ปัญหาความแตกแยกของคนในสังคม มีความคิดแตกต่างกัน ส่งผลให้อาจไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่</p>
<p>๔.สิ่งแวดล้อม รัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น</p>	<p>๔.สิ่งแวดล้อม ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ และการขาดจิตสำนึกร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในท้องถิ่น</p>
<p>๕.ด้านการเมือง -รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกระจายอำนาจเพิ่มมากขึ้น -นโยบายการกระจายอำนาจทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (รายได้จัดสรรเพิ่มขึ้น แต่เงินอุดหนุนทั่วไปลดลง)</p>	<p>๕.ด้านการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลในการบริหารงานราชการส่งผลให้นโยบายในการบริหารราชการไม่ต่อเนื่องเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน</p>



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยเช่นการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. การส่งเสริมท่องเที่ยว
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้แก่ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาความต้องการด้านสังคมและปัญหาความต้องการด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่ายังมีปัญหาด้านโครงสร้างอาคาร ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ปัญหาโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ปัญหาของโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน



โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังสามารถใช้อัตรากำลังบุคลากรในการบริหารจัดการงานได้ และให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินที่กฎหมายกำหนด โดยยึดรายได้ของแต่ละองค์กรเป็นหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ จึงทำให้สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากจนคุณภาพของงานและปฏิบัติงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๗.๒ ปัญหาวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้น มีผลทำให้เกิดกระแสวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ๒ กระแส คือวัฒนธรรมการทำงานแบบข้าราชการและวัฒนธรรมการทำงานแบบนักการเมือง เนื่องจากบุคคลทั้งสองกลุ่มมาจากพื้นฐานชีวิต และอาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ

- วัฒนธรรมแบบข้าราชการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ยึดระเบียบเป็นหลัก (Rule Orientaion) ดังนั้น จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Means) เนื่องจากต้องรับผิดชอบต่อวินัยจากการสอบทางราชการ เช่น การตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

- วัฒนธรรมแบบนักการเมืองให้ความสำคัญต่อผลงานที่ออกมา(Performance Orientation) จึงเน้นที่เป้าหมาย (Goal) มากกว่าวิธีการ เนื่องจากต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามวาระดำรงตำแหน่ง ดังนั้น “ความแตกต่าง” ระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว อาจพัฒนาเป็น “ความขัดแย้ง” ขึ้นมาได้ ถ้าไม่ได้มีการประสานงานให้เกิดดุลยภาพของทั้งสองฝ่าย ผลที่ตามมาของความขัดแย้งระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว คือความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ความตึงเครียดในการทำงานและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความขัดแย้งจะต้องได้รับการแก้ไขโดยปรับทัศนคติระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง โดยมีการจัดรวมการทำงานทำให้สามารถลดความขัดแย้งและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นคล่องตัวมากขึ้น

๗.๓ ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า สรุปรวมกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POSDCORB หน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้

๑. ปัญหาด้านการวางแผน (Planning)

- ขาดการยึดแผนเป็นหลักในการทำงาน
- เจ้าหน้าที่ระดับล่างไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผนและไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมคิดร่วมทำ จึงทำให้แผนงานที่ออกมาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันที เพราะยังไม่ครอบคลุมสภาพความเป็นจริงของปัญหา

- เมื่อมีการวางแผนแล้วมักมีการปรับแผนมาก ทำให้ทิศทางการทำงานไม่แน่นอน
- ตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ตรงจุด

/ ๒. ปัญหา...



๒. ปัญหาการจัดการองค์กร (Organization)

- ทิศนคติของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าจะเป็นอย่างไรในอนาคต

- บุคลากรส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการทำงานในลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก

๓. ปัญหาการบริหารงานบุคคล (Staffing)

- ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะงานล้น

- ความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ

๔. ปัญหาการอำนวยการ (Directing)

- สภาพการสั่งการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าเป็นลักษณะสั่งจากบนลงล่าง (top - down) เจ้าหน้าที่ระดับล่างมีหน้าที่ตามคำสั่งอย่างเดียว โดยไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

๕. ปัญหาการประสานงาน (Coordinating)

- หลังจากการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ยังปรากฏการทำงานไม่สามารถประสานกันได้เนื่องจากแต่ละส่วนงานต่างคนต่างทำให้ไม่สามารถประสานกันเท่าที่ควร จะต้องปรับการทำงานให้เกิดความสามัคคีกันภายในองค์การและจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ การประสานงานแบบไม่เป็นทางการจะช่วยให้การทำงานระหว่างส่วนราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ปัญหาการจัดทำรายงานหรือการประชาสัมพันธ์ (Reporting)

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า และขาดการประชาสัมพันธ์โครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้ว และกำลังจะดำเนินการในอนาคตเพื่อพี่น้องประชาชนจะได้ทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

๗. ปัญหางบประมาณ (Budgeting)

- การจัดสรรงบประมาณยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ขาดการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของโครงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการ

สรุป

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าดังกล่าว ทั้งปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.ลพบุรี) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ซึ่งมีการกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งได้กำหนดภารกิจงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น จึงกำหนดงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานปลัดเพิ่มขึ้น ซึ่งมีโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓. งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณสุขโรค ๓.๓. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานบริหารการศึกษา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๑)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานควบคุมอาคาร								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานสาธารณูปโภค								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม(๒)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รายการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รายการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รายการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๓)	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓			
รวม(๒)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑			
รวม(๑)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-			
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๓๒	๓๒	๓๒	+๔			



หมายเหตุ – องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก๓..... แห่ง ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง มีครู ...๑...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ...-...ราย
พนักงานจ้างทั่วไป ...๑...ราย จำนวนนักเรียน.....๑๘... คน (อยู่ในเกณฑ์)
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีครู ...๑...ราย
พนักงานจ้างตามภารกิจ ...-...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...-...ราย จำนวนนักเรียน.....๑๒... คน
(อยู่ในเกณฑ์)
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข มีครู ...-...ราย
พนักงานจ้างตามภารกิจ ...๑...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...-...ราย จำนวนนักเรียน.....๖... คน
(อยู่ในเกณฑ์)

รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ..๒...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ..๑...ราย พนักงานจ้างทั่วไป..๑...
ราย จำนวนเด็กนักเรียน ๓๖ คน (อยู่ในเกณฑ์)

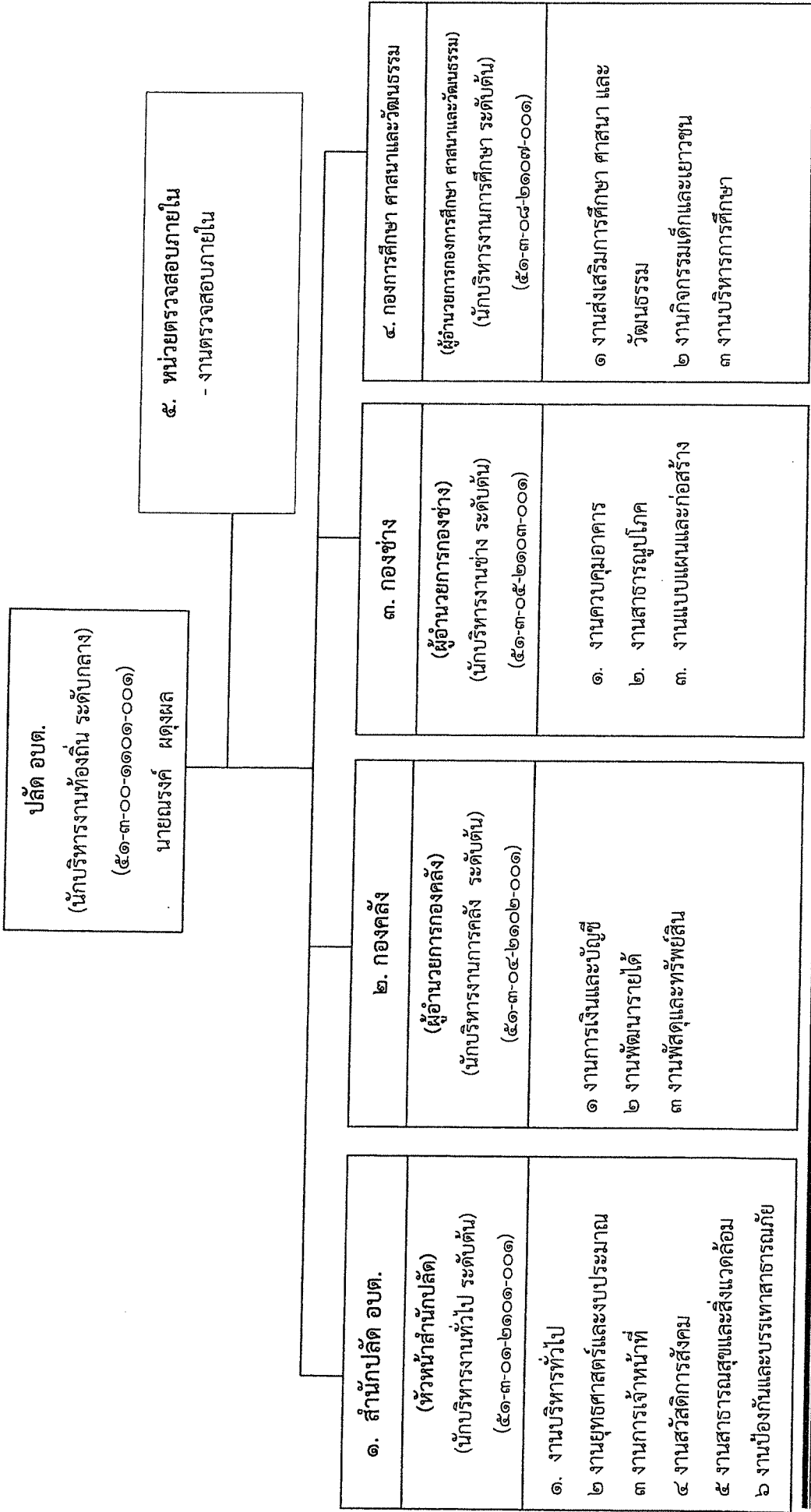
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	549,000	168,000	1	1	1	-	-	19,560	19,560	736,560	756,120	776,040	(45750)	
	สำนักงานปลัด อบต. (01)																
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	475,560		1	1	1	-	-	15,240	15,720	490,800	506,520	522,960	(39630)	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	369,480		1	1	1	-	-	13,080	13,440	382,560	396,000	409,320	(30790)	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	442,320		1	1	1	-	-	13,200	13,440	455,520	468,960	483,120	(36860)	
5	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	396,000		1	1	1	-	-	13,320	13,320	409,320	422,640	435,720	(33000)	
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	355,320		1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ข้างเดิม)	
7	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	1	335,520		1	1	1	-	-	11,040	11,160	346,560	357,720	369,240	(27960)	
	ลูกจ้างประจำ																
8	เจ้าพนักงานธุรการ		1	252,120		1	1	1	-	-	5,880	8,760	258,000	266,760	275,760	(21010)	
	พนักงานจ้าง																
9	นักรการ		1	108,000		1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9000)	
10	พนักงานขับรถยกยนต์		2	216,000		2	2	2	-	-	0	0	216,000	216,000	216,000	(9000)	
	ของคลัง (02)																
11	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	442,320		1	1	1	-	-	13,200	13,440	455,520	468,960	483,120	(36860)	
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	422,640		1	1	1	-	-	13,080	13,200	435,720	448,920	462,240	(35220)	
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	146,640		1	1	1	-	-	6,120	6,000	152,760	158,760	165,120	(12220)	
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	165,120		1	1	1	-	-	6,600	6,480	171,720	178,200	185,280	(13760)	
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	264,600		1	1	1	-	-	8,520	9,120	273,120	282,240	291,240	(22050)	
	พนักงานจ้าง																
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	143,400		1	1	1	-	-	5,760	6,000	149,160	155,160	161,400	(11950)	
	ของช่าง(03)																
17	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ข้างเดิม)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	ค่าจ้าง เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
18	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก.	1	0	355,320															กำหนดเพิ่ม	
19	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	1	1	297,900			1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	317,340	327,060	327,060	(ว่างเต็ม)	
20	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	1	1	248,280			1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,520	264,600	273,120	273,120	(20690)	
	กองการศึกษา ฯ (04)																				
21	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	1	1	393,600	42,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	476,460	476,460	(ว่างเต็ม)	
22	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	1	402,720			1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	429,240	442,320	442,320	(33560)	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	132,960			1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	144,000	149,760	149,760	(11080)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง																				
23	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0				1	1	1	+1	-	-								กำหนดเพิ่ม
24	ครู		1	1				1	1	1											จำนวนเงินอุดหนุน
25	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000			1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9000)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองเต่า																				
26	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0				1	1	1	+1	-	-								กำหนดเพิ่ม
27	ครู		1	1				1	1	1											จำนวนเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข																				
28	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0				1	1	1	+1	-	-								กำหนดเพิ่ม
29	ผู้ดูแลเด็กฯ (ว่างชะง)		1	1	121,920			1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	137,280	137,280	(10160)	
	หน่วยตรวจสอบภยาณ (12)																				
30	นักวิชาการตรวจสอบภยาณใน	ป.ก./ชก.	1	1	249,240			1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	275,760	275,760	(20770)	
	รวม		32	28	7,787,580	252,000		31	31	31	0	0	0	589,440	251,520	256,200	8,273,700	8,525,220	8,781,420		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																				
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

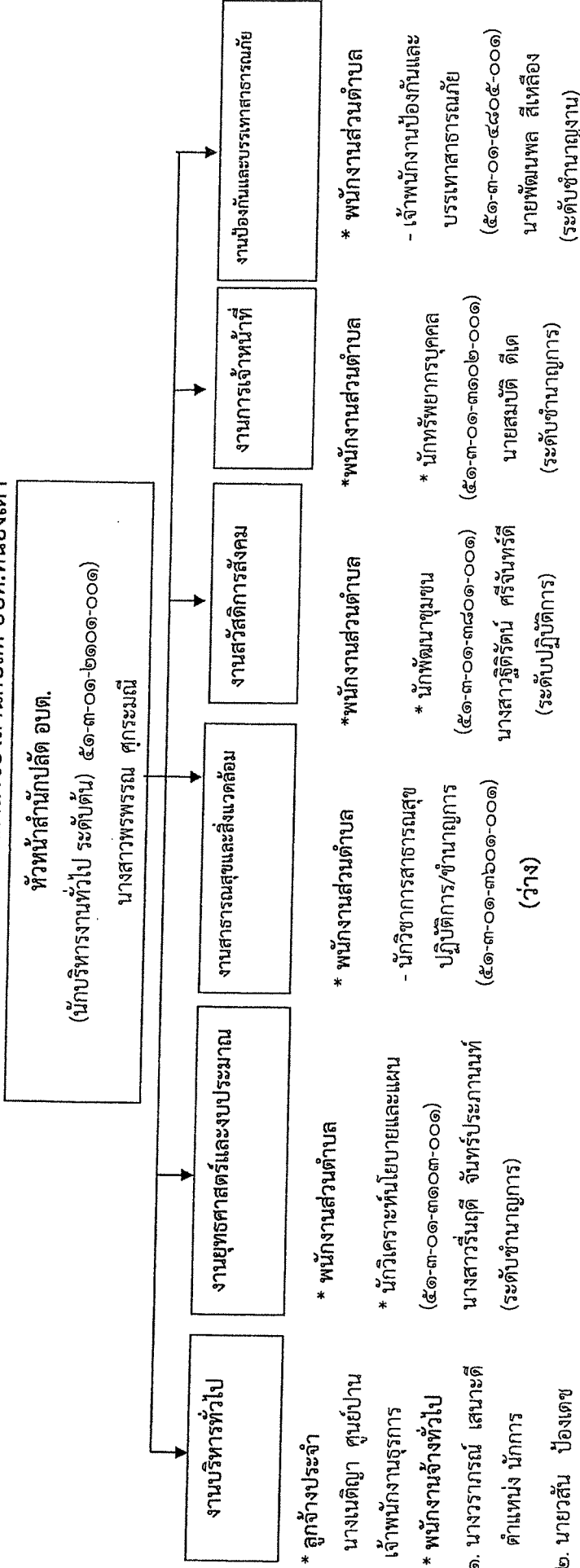


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า





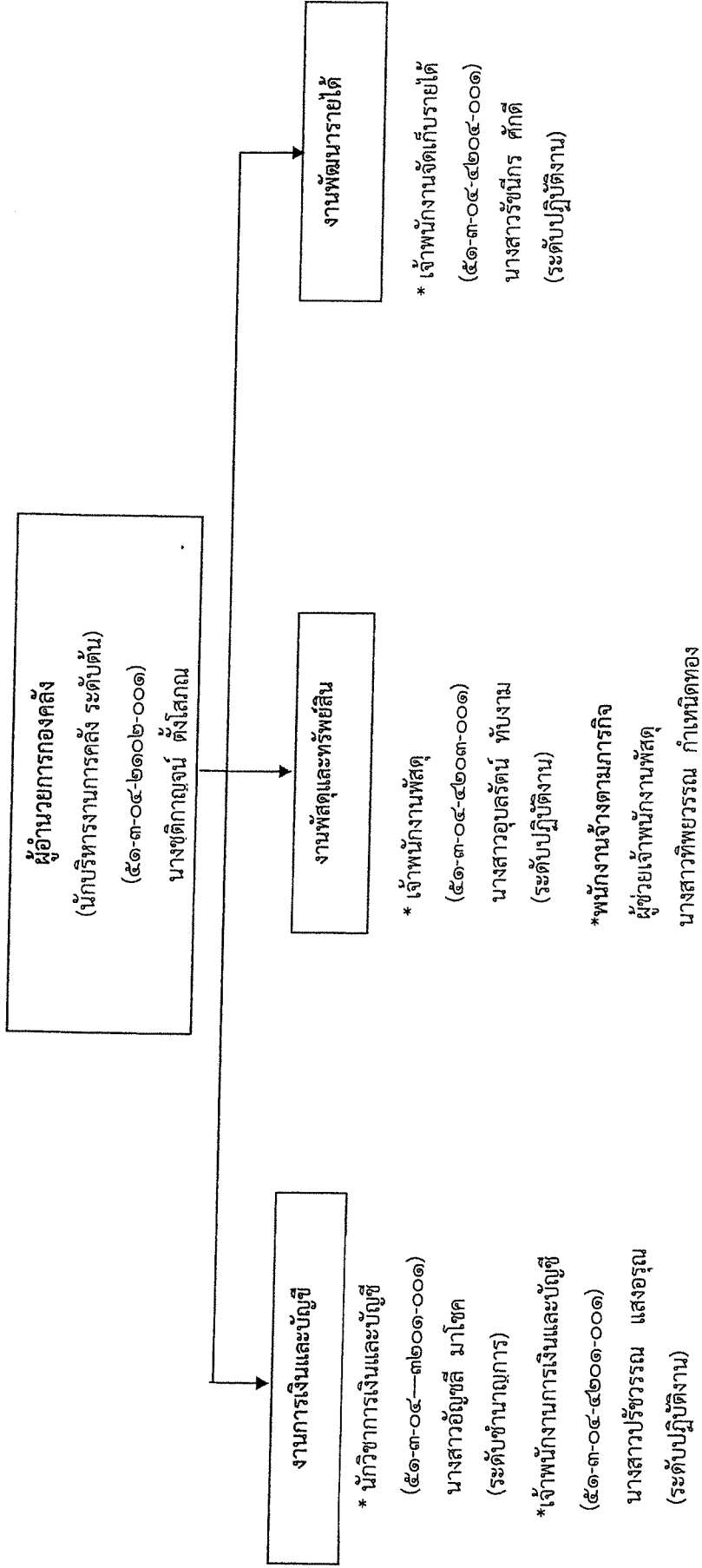
๑. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.หนองเต่า



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ						รวม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.กพ.	ช.ช.	ช.ง.	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	๑	๑	๒	๓



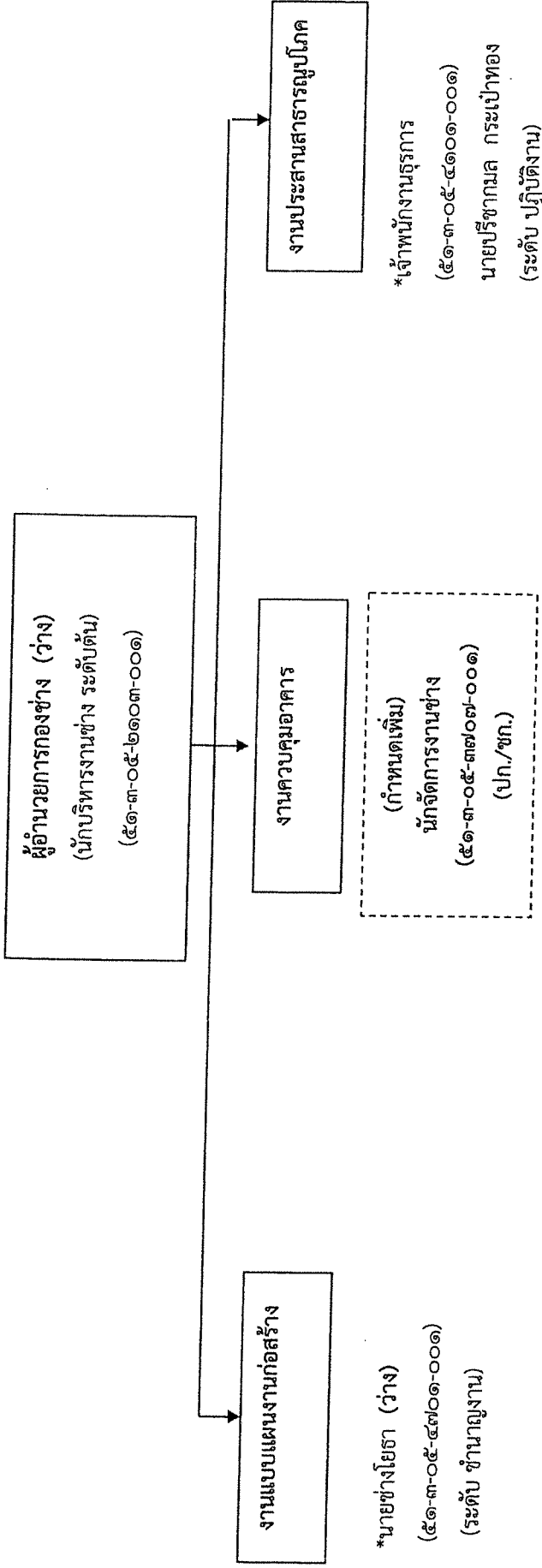
๒. โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป					
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชกพ.	ชช.			ปง.	ชง	อาวุโส		
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๕	-	-



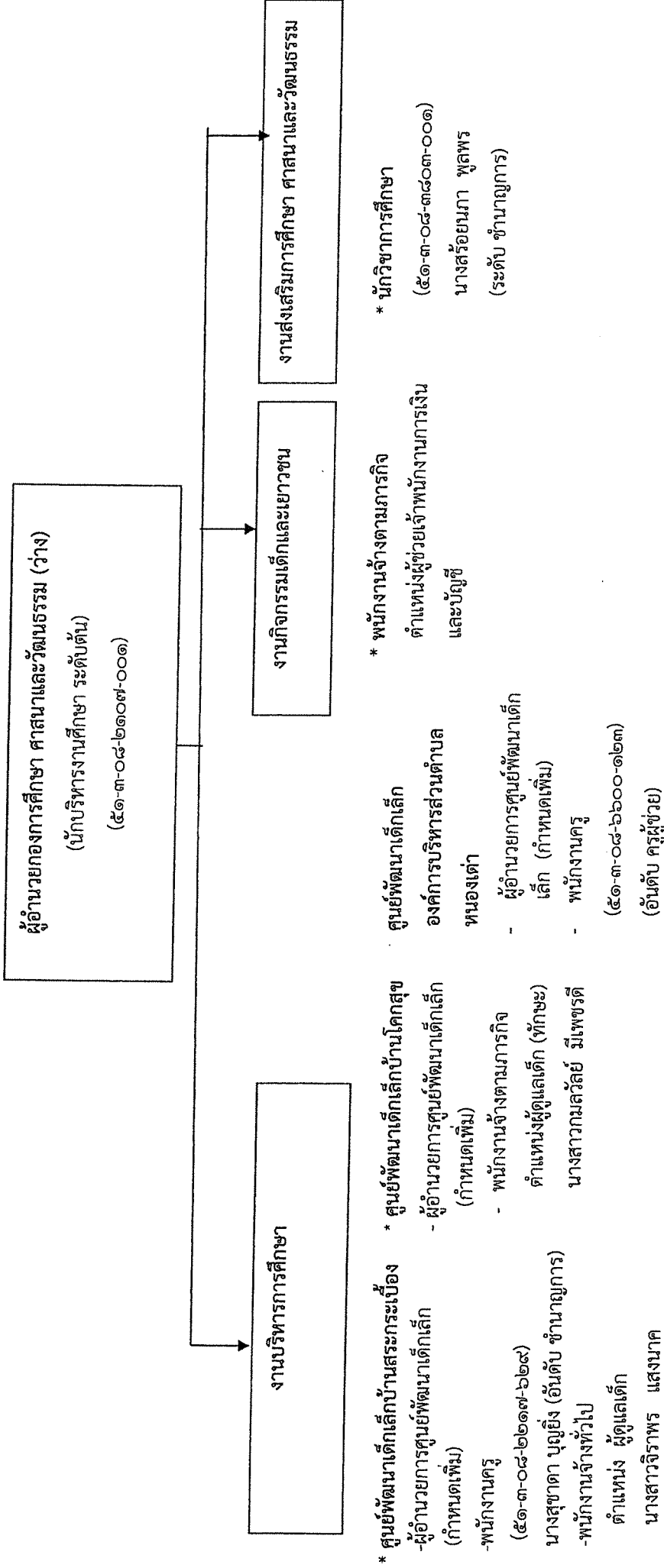
๓. โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	สูง	ต้น	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ป.ง.	ช.ง.			อาวุโส
จำนวนปัจจุบัน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-
รวม													๓



๔. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.กพ.	ช.ช.	ป.ง.	ช.ง.				อ.อ.ส.	ครูผู้ช่วย
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๗



๕. โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

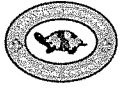
· หน่วยตรวจสอบภายใน
 - งานตรวจสอบภายใน
 นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
 (๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)
 นางสาวละอองดาว ทองมี

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ครูผู้ช่วย	ครูชำนาญการ	ผอ.ศูนย์ฯ	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.								ชกพ.
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำเนินงานและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง		
๑	นายณรงค์ ผดุงผล	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๕๕๗,๐๐๐	๕๕๗,๐๐๐	๓๑๗,๐๐๐	
๒	นางสาวพรพรรณ ศุกระณี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑๕,๕๖๐	๕๑๕,๕๖๐	๕๑๕,๕๖๐	
๓	นายสมบัติ ดีดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	
๔	นางสาววีรณี จันทน์ประภา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	
๕	นางสาวอุษิตรัตน์ ศรีจันทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	
๖	-	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๖๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๗	นายพัฒน์พล สีเหลือง	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๕๑-๓-๐๑-๔๔๐๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๑-๔๔๐๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	
๘	นางเนติญา ศูนย์ปาน	ปตรี รัฐประศาสนศาสตร	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	
๙	นางวารภรณ์ เสนาะดี	ม.บ	-	นักการ(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ม.๖	นักการ(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๐	นายสัน ป่องเดช	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๑	นายอนุภรณ์ สมฤทธิ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๒	นางชุตติกาญาน์ ตั้งโสภณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๕๒,๓๒๐	๕๕๒,๓๒๐	๕๕๕,๓๒๐	
๑๓	นางสาวอัญชลี มาใจ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๒๒,๖๕๐	๕๒๒,๖๕๐	๕๒๒,๖๕๐	
๑๔	นางสาวปวีวรรณ แสงอรุณ	ป.ส. (บริหารธุรกิจ)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ก.	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ก.	ปฏิบัติงาน	๑๕๖,๖๕๐	๑๕๖,๖๕๐	๑๕๖,๖๕๐	
๑๕	นางสาวอุบลรัตน์ ทับงาม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	
๑๖	นางสาวรัชนีกร ค้าดี	ปวช. การบัญชี	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๖๕,๖๐๐	๒๖๕,๖๐๐	๒๖๕,๖๐๐	
๑๗	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๓,๕๐๐	๑๕๓,๕๐๐	๑๖,๐๒๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม				การขออัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๘	ว่าที่ร้อยตรีมงคล พยัคฆ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการสร้าง)	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(ให้บริการงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(ให้บริการงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	๕๖,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๙	นายปริญญาภค กระเป่าทอง	อนุรัฐวิทยาศาสตร (คอมพิวเตอร์)	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๔๘,๒๘๐	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๒๐	-	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญการ	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๑	-	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ป.ก./พ.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒	-	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(ให้บริการงานศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	๕๖,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๓	นางสร้อยมา พูลพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต และ ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๐๒,๓๒๐	-	-	๔๐๒,๓๒๐
๒๔	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์บ้านสระกระเบื้อง)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์อบต.หนองเต่า)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางสุชดา บุญยิ่ง	ป.ตรี (การศึกษานปฐมวัย)	๕๑๓๐๕๖๖๐๑๒๒	ครู	-	ชำนาญการ	๕๑๓๐๕๖๖๐๑๒๒	ครู	-	ชำนาญการ	๓๕๖,๖๔๐	๐	-	๓๕๖,๖๔๐
๒๘	นางสวามันท์สุด สุขใจ	ป.ตรี (การศึกษานปฐมวัย)	๕๑๓๐๕๖๖๐๑๒๓	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๕๑๓๐๕๖๖๐๑๒๓	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๒๐๑,๒๔๐	๐	๐	๒๐๑,๒๔๐
๒๙	นางสาวสุรีรัตน์ รักษ์วงษ์	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๓๖,๙๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๐,๙๖๐
๓๐	นางสาวกมลวิทย์ มีเพชรดี	ป.ตรี (บัณฑิตการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑๖,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๓๑	นางจิราพร แสงแดง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๑๖,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๓๒	นางละอองดาว ทอมี	ป.ตรี (การบัญชี)	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๔๘,๒๔๐	-	-	๒๔๘,๒๔๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่ากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่าง ยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อ หลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระ เพลิง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่ากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามนัยมาตรา ๗๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐ ฝึพัฒนา ระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงิน งบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มี ความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

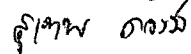
รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตาม ระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการ โดยมิชอบที่เป็น การก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณา ความดี ความชอบของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนด ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) 
(นายสุเทพ ด้วงมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน
ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และ
เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้
อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อ
ประชาชน ต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อให้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน พึงยึดถือเป็น
แนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองเต่า

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองเต่า

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงาน
เทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มี
กฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึง พนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่
รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร

/ “องค์กร...



“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษา
จริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- (๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

/ (๕) จัดทำ...



- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

/ (๘) ...

- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญหา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนท้องถิ่นจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

/ ข้อ ๑๓...



ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีหน้าที่ควบคุมกำกับกรให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หรือคณะกรรมการจริยธรรมมิให้ความคุ้มครองต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

/ (๒)....



- (๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า นั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง มาใช้บังคับ

/ส่วนที่ ...



ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตาม ข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

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

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โทร./โทรสาร ๐-๓๖๗๐-๑๐๗๘

ที่ ลป ๗๕๓๐๑/๓๘๔

วันที่ ๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการทบทวน ปรับปรุงภารกิจเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๑. เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติการเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลังในรอบ ๓ ปี กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ประเภทวิชาการ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ข้อเสนอแนะ

เห็นควรจัดทำแผนอัตรากำลังตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอความเห็นมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการ

(ลงชื่อ)

(นายสมบัติ ดีเด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

(ลงชื่อ)

(นางสาวพรพรรณ ศรีกรมณี)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

(นายณรงค์ ผดุงผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

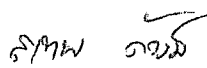
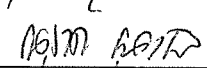
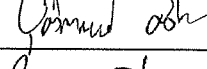
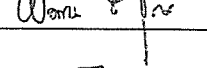

- ทราบ
- ดำเนินการตามที่เสนอ

(นายสุเทพ ด้วงมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๓๐ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมช่วงมาลี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุเทพ ด้วงมี	ประธาน		
๒	นายณรงค์ ผดุงผล	คณะกรรมการ		
๓	นางชุตติกาญจน์ ตั้งโสภณ	คณะกรรมการ		
๔	นางสาวพรพรรณ ศุภระมณี	กรรมการ / เลขานุการ		
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ	-	-วาง-
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ	-	-วาง-
๗	นายสมบัติ ดีเด	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

๑. หนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ที่ ๑๘๔/ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยให้ คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่าย ทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ดังนั้น จึงเชิญคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง พิจารณา

ประธานฯ

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เลขานุการ ดำเนินการชี้แจงขั้นตอนต่อไป

เลขานุการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ จะดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/กวีเคราะห์...

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ ระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้


๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ตามนโยบายรัฐบาล THAILAND ๔.๐ ตามแผนพัฒนาจังหวัดลพบุรี พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐
๒. วิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
๓. วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ดำเนินการ
๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๕. วิเคราะห์สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง
๖. แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า การจำแนกความต้องการตามประเภทสายงาน ระดับ จำนวน การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง
๙. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนด เลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
๑๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง จึงให้คณะกรรมการทุกท่าน ที่ต้องการจะเสนอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ตามความจำเป็นและเหมาะสมช่วยกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดเนื้องาน เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อไป

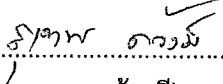
ที่ประชุม

ร่วมวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และร่วมวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามรายละเอียดเอกสารแนบท้าย

ปลัด อบต.หนองเต่า	จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ข้างต้น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
หัวหน้าสำนักปลัด	จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่และที่จะเกิดขึ้นอีก ๓ ปี ข้างหน้า
ผู้อำนวยการกองคลัง	สำหรับพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัด ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลที่จะเพิ่มขึ้นทุกปี จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง
ปลัด อบต.หนองเต่า	สำหรับพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัด ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลที่จะเพิ่มขึ้นทุกปี จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง
ปลัด อบต.หนองเต่า	เนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมว่างอยู่ โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าเป็นผู้รักษาราชการแทนอยู่ จึงขอเสนอว่า พนักงานส่วนตำบลของกองช่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ประกอบกับทางท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ได้ให้คำแนะนำว่า ในกองช่าง ยังไม่มีประเภทสายวิชาการ จึงกำหนดเพิ่ม ให้เป็นตามประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา เนื่องจากให้เป็นไปตามข้อซักซ้อมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ให้กำหนดไว้ในแผนแล้วหมายเหตุว่า “จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”
นายก อบต.	ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ และได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ สรุปว่ายังไม่มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังในรอบ ๓ ปี จึงให้ใช้อัตรากำลังคงเดิม ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
นายก อบต.	มอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคลไปดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดลพบุรีต่อไป
นักทรัพยากรบุคคล	ทราบ
เรื่องอื่นๆ	ไม่มี

เลิกประชุมเวลา 11.50 น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึก
(นายสมบัติ ดีเด)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึก
(นายสุเทพ ดำงมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โทร./โทรสาร ๐-๓๖๗๗-๖๐๔๒
ที่ ลบ ๗๕๓๐๑/๓๗๑ วันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมช่วงมาลีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

สุเทพ ดั่งมี

(นายสุเทพ ดั่งมี)

ประธานคณะกรรมการ

คณะกรรมการรับทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... *ปณ หอจร*
๒. หัวหน้าสำนักปลัด..... *อุบล พล*
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง..... *อุบล พล*
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง..... *อุบล พล*
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา..... *อุบล พล*
๖. นักทรัพยากรบุคคล..... *อุบล พล*



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่ามีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนอง ภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 - ๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
 - ๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
 - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
 - ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
 - ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
 - ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

สุเทพ ด้วงมี

(นายสุเทพ ด้วงมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โทร. ๐-๓๖๗๗-๖๐๔๓ ต่อ ๑๕ โทรสาร ๐-๓๖๗๗-๖๐๔๒

ที่ ลบ ๗๕๓๐๑/๓๗๐

วันที่ 22 เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

๑. เรื่องเดิม

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลว. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(ลงชื่อ)

(นายสมบัติ ดีเด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด
ไปตพจรบค

(ลงชื่อ)

(นางสาวพรพรรณ ศุภระมณี)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ ผดุงผล)

ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ให้ดำเนินการตามที่เสนอ แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

ไม่ให้ ดำเนินการตามที่เสนอ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายสุเทพ ดั่งมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๔๓	วิชาการ	๖	๓๖๑๔	นายสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๔	วิชาการ	๖	๓๖๑๕	แพทย์	นายแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๕	วิชาการ	๗	๓๗๐๑	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๖	วิชาการ	๗	๓๗๐๒	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๗	วิชาการ	๗	๓๗๐๓	ผังเมือง	นักผังเมือง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๘	วิชาการ	๗	๓๗๐๔	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๙	วิชาการ	๗	๓๗๐๕	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๐	วิชาการ	๗	๓๗๐๖	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๑	วิชาการ	๗	๓๗๐๗	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๕๒	วิชาการ	๘	๓๘๐๑	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๓	วิชาการ	๘	๓๘๐๒	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๔	วิชาการ	๘	๓๘๐๓	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๕	วิชาการ	๘	๓๘๐๔	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๕๖	วิชาการ	๘	๓๘๐๕	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๗	วิชาการ	๘	๓๘๐๖	สันตนาการ	นักสันตนาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๘	วิชาการ	๘	๓๘๐๗	พัฒนาการกีฬา	นักพัฒนาการกีฬา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๙	วิชาการ	๘	๓๘๐๘	ภัณฑารักษ์	ภัณฑารักษ์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๐	วิชาการ	๘	๓๘๐๙	จัดการงานเทคนิค	นักจัดการงานเทคนิค	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๑	วิชาการ	๘	๓๘๑๐	ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๒	ทั่วไป	๑	๔๑๐๑	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๓	ทั่วไป	๑	๔๑๐๒	ปฏิบัติงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๔	ทั่วไป	๑	๔๑๐๓	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๕	ทั่วไป	๒	๔๒๐๑	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๖	ทั่วไป	๒	๔๒๐๒	ปฏิบัติงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๗	ทั่วไป	๒	๔๒๐๓	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๘	ทั่วไป	๒	๔๒๐๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๙	ทั่วไป	๓	๔๓๐๑	ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๐	ทั่วไป	๓	๔๓๐๒	ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๑	ทั่วไป	๔	๔๔๐๑	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๒	ทั่วไป	๔	๔๔๐๒	ปฏิบัติงานประมง	เจ้าพนักงานประมง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๓	ทั่วไป	๔	๔๔๐๓	ปฏิบัติงานสัตว์บาล	เจ้าพนักงานสัตว์บาล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๔	ทั่วไป	๔	๔๔๐๔	ปฏิบัติงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๕	ทั่วไป	๕	๔๕๐๑	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๖	ทั่วไป	๖	๔๖๐๑	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๗	ทั่วไป	๖	๔๖๐๒	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๘	ทั่วไป	๖	๔๖๐๓	ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๙	ทั่วไป	๖	๔๖๐๔	ปฏิบัติงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๐	ทั่วไป	๖	๔๖๐๕	ปฏิบัติงานโภชนาการ	โภชนากร	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๑	ทั่วไป	๖	๔๖๐๖	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๒	ทั่วไป	๖	๔๖๐๗	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๓	ทั่วไป	๖	๔๖๐๘	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๔	ทั่วไป	๖	๔๖๐๙	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๕	ทั่วไป	๖	๔๖๑๐	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๖	ทั่วไป	๗	๔๗๐๑	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน - อาวุโส

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

อบต.หนองเต่า

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า</p>	<p>ปฏิบัติงานประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้น คณะกรรมการคัดงำเห็นว่า</p>	<p>ขอเสนอ ๑. ตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖/๒๕๖๗
 หน่วยงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สำเนาปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	<p>ปฏิบัติงานประจำในการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานเลขานุการ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลายนด้าน เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบและสัญญา งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานแปลเอกสาร งานเตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม งานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานทำรายงานการประชุมและรายงานอื่น ๆ งานติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ งานติดตามผลงาน เป็นต้น ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด และในฐานะหัวหน้าหน่วยงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	<p>ข้อเสนอยุ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ในแผนอัตรากำลัง</p>	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙/ - ๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สำนักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะกรรมการฯ
<p>นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มีตำแหน่งว่างปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการโอนย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา การเลื่อน ระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และการปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ๒. งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ๓. งานพัฒนาบุคลากรให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ๔. งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ๕. งานเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ๖. งานทะเบียนประวัติ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ๗. งานโครงสร้างองค์กรและการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๘. งานจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ๙. งานออกหนังสือรับรองบุคคล ๑๐. งานการบันทึกข้อมูลระบบทะเบียนบุคลากร อบต.(การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล) ๑๑. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>ดังนั้น คณะกรรมการจึงเห็นสมควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	<p>คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖- ๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สำนักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ ปรับปรุง/ คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงานองค์การบริหารส่วนตำบล แผนอำเภอ และโครงการระดับชาติ หรือระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ฝึกอบรมให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบงานการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน และเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	คงตำแหน่ง นี้ไว้ในแผน อัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙/๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเบียน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สำนักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
นักพัฒนาชุมชน	<p>ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ขึ้นต้นปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างไรก็ตามโดยอย่างไรก็ตามหรือหลายอย่าง เช่น สํารวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาชุมชนดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและ ฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือนอำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดั่งนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	<p>คงตำแหน่งไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๗
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สำนักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะกรรมการฯ
นักวิชาการสาธารณสุข	<p>มอบหมายให้ นางสาวพรรณ ศุภระมณี ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) เป็นหัวหน้า ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ๒ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๕ งานสุขภาพในสถานประกอบการและในชุมชน ๖ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๗ งานคุ้มครองผู้บริโภค ๘ งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๙ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๐ งานศูนย์บริการสาธารณสุข <ol style="list-style-type: none"> ๕.๑๑ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๑๒ งานเวชปฏิบัติครอบครัว ๑๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๑๓ งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย ๑๔ งานกายภาพและอาชีพบำบัด ๑๕ งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย ๑๖ งานบริการรักษาความสะอาด ๑๗ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๑๘ งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๑๙ งานอาสาสมัครสาธารณสุข 	คงตำแหน่งไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

นักวิชาการสาธารณสุข
(ต่อ)

-๒-

- ๒๐ งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด
๒๑ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๒๒ งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
๒๓ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
๒๔ งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ
๒๕ งานควบคุมตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข
๒๖ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๗ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๒๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓/๒๕๖๔
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สํานักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปัจจุบันงานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยได้แยกออกเป็นหลายด้าน ทั้งวาทภัย อุทกภัย อัคคีภัย ภัยทาง ถนน และภัยอื่น ๆ ซึ่งทำให้ปริมาณงานในด้านนี้เพิ่มมากขึ้นทั้งการจัดทำแผนสาธารณภัยต่าง ๆ การรับแจ้ง เหตุการณ์สำรวจและให้ความช่วยเหลือเยียวยา และปัจจุบันจะมุ่งเน้นให้ อบต. มีความพร้อมในการรับมือกับภัยต่าง ๆ ทั้งในด้านกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ แต่ อบต. หนองเต่าไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง เพียงมอบบันทึกวิเคราะห์ นโยบายและแผน รับผิดชอบงานดังกล่าว ทำให้เมื่อเกิดเหตุจึงไม่มีความพร้อมบางครั้งสืบสนในงาน ทำให้ทำงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงขาดประสิทธิภาพและเกิดปัญหาบ่อย ๆ ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗/๒๕๖๘
 ถูกจ้างประจำ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ถ้านักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
เจ้าพนักงานธุรการ (ถูกจ้างประจำ)	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูลและสถิติที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการในด้านหนึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จเกี่ยวกับงานช่างสาขาต่าง ๆ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือเศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ การเก็บรักษา จัดทำทะเบียนยานพาหนะการโอนกรรมสิทธิ์ ติดตามให้มีการซ่อมบำรุงรักษา ซ่อมแซมตามกำหนดเวลาที่ฝ่ายเทคนิคกำหนดไว้จำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุดเสื่อมสภาพและการเบิกจ่ายพัสดุทางช่าง การตรวจสอบลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการเก็บรักษาและให้บริการเอกสารสำคัญของทางราชการ เช่น ทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าและอุตสาหกรรม และงานทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสารและจัดบันทึกรายงานการประชุม เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ	ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ในแผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙
 พนักงานจ้าง สังกัด สำนักงานจัดการบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัดลพบุรี

สำนักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
นักการ พนักงานจ้างทั่วไป	เหตุผลความจำเป็น ปฏิบัติงาน เปิด-ปิดสำนักงาน ดูแลรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ทำการและ ดูแลทรัพย์สินของทางราชการ มิให้สูญหาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ให้คงตำแหน่งนี้ไว้	ยื่น/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘
พนักงานจ้าง สังกัด สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

สำนักปลัดฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขับรถยนต์ส่วนกลางที่ปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดูแลบำรุงรักษารถยนต์ ทำความสะดวกสบายพร้อมใช้สภาพพร้อมใช้งานได้ตลอด แก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ดังกล่าว ดูแลรักษาตรวจสอบเครื่องยนต์ให้อยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ ปรับปรุง/ คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
ผู้อำนวยการ กองคลัง (นัก บริหารงาน คลัง)	<p>ปฏิบัติงานประจำ ในการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานการคลัง ที่ต้องใช้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดงานต่าง ๆ เกี่ยวกับงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานตรวจสอบรับรอง ความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ การควบคุมการปฏิบัติเกี่ยวกับ การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานแทนต้นเงิน พิษณาตราตรวจสอบรายงานการปฏิบัติงาน สรุบทะลุผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานการคลังปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผล ทำรายงานประเมินผลการใช้เงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ศักยภาพวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้รายจ่ายจริงเพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์รายจ่าย กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประหยัดและคล่องตัวในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของอบต. สืบหาแหล่งที่มาของรายได้ ดำเนินการให้มีการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ตรวจสอบการรายงานการเงินและบัญชีต่าง ๆ ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจ้างร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น เป็นกรรมการรักษาเงิน เป็นกรรมการตรวจการจ้าง วัสดุ พัสดุ ฯลฯ เสนอข้อมูลทางด้านการคลังเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในกาหนดนโยบาย และแผนงานของหน่วยงานที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากจากจากปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาร่างอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประเมินผล ติดตามประเมินผล มอหมายงาน วินิจฉัย สั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	คงตำแหน่ง นี้ไว้ในแผน อัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ตำแหน่งและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล ลังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูง ในงานวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	<p>ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยตรวจรับและพิจารณาแบบแสดงรายการการค้าร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้และรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ติดตามเร่งรัดการจัดเก็บภาษีอากรดำเนินการคำนวณผู้ค้างชำระภาษี ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงิน เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	<p>ขอเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ขึ้นต้นปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานพัสดุตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดหา จัดซื้อ ตรวจจับ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ การทำทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาไปสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุและปฏิบัติงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ดังนั้น คณะกรรมการฯ เห็นว่า ตามหลักการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ/หลักการวิเคราะห์กำลังคน/หลักการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐	ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ กำหนดเพิ่ม	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เหตุผลความจำเป็น ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ขึ้นต้นปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานการเงิน และบัญชีตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การรวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อประกอบการจัดทำงบประมาณประจำปี ทำฎีกาเบิกเงิน เช่น บัญชีเงินสดประจำวัน บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท ตรวจสอบใบสำคัญหมวดรายจ่าย ตรวจสอบงบบัญชีสำคัญที่ไม่มีปัญหา ทำรายงานการเงินเป็นประจำทุกเดือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	ยื่น/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ในแผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
พนักงานจ้าง ล้งกัต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>เหตุผลความจำเป็น</p> <p>ปฏิบัติงานพัสดุ ตามแนวทาง แบบอย่าง ขึ้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑. ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>๑.๑ ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานพัสดุในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การเก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้อยู่ในสภาพดีพร้อมต่อการใช้งาน</p> <p>๑.๒ ทำทะเบียนการเบิกจ่ายพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับ พัสดุ เพื่อรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการดำเนินงาน</p> <p>๑.๓ ร่างและตรวจสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง หนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่องเกี่ยวกับงาน พัสดุ เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินงาน</p> <p>๑.๔ รายงาน สรุปความเห็นเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อจัดทำรายงาน และนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน</p> <p>๑.๕ ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุ เพื่อร่วมพัฒนาให้ระเบียบการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น</p> <p>๑.๖ ซึ่งแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานพัสดุให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๑.๗ จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ประจำไตรมาส หรือประจำปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบหลังการดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>๑.๘ ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๒. ด้านการบริการ</p> <p>๒.๑ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงาน และให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วง</p> <p>๒.๒ ประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกัน ต่างหน่วยงาน หรือประชาชน ทัวไป เพื่อให้บริการ หรือขอความช่วยเหลือในด้านที่ตนรับผิดชอบ</p>	<p>ขอเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่าางและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองช่าง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ ปรับปรุง/ คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	<p>ปฏิบัติงานประจำในการควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตั้งงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียน แบบบูรณาการก่อสร้าง การประมาณราคา จัดพิมพ์แบบแปลนราคา ทำสัญญาจ้าง ควบคุมการ ก่อสร้าง และตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน พิจารณาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในด้านงานออกแบบและก่อสร้าง ให้บริการตรวจสอบ แบบ รูปและรายการ เป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ตรวจสอบก่อสร้างที่รื้อถอนอนุญาตก่อสร้าง ตรวจทางแบบ ก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และ สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ สวนสาธารณะ สำรวจข้อมูลการจราจร สำรวจและทดลองวัสดุ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการรวบรวมข้อมูล และสถิติ งานสัญญา งานจัดตกแต่งสถานที่ ในงานพิธีท้องถิ่น งานราษีพิธี เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ เป็น กรรมการควบคุมการก่อสร้าง เป็น เป็นนายตรวจป้องกันอัคคีภัย เป็นนายตรวจเวรยามสำนักงาน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในกำหนดนโยบายการ ปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อข้องในการ งาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อข้องในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้น คงเห็น ควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	คง ตำแหน่งนี้ ไว้ในแผน อัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ต่างงานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองช่าง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
นายช่างโยธา ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง (๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑)	เหตุผลความจำเป็น ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ขึ้นต้นปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานช่างโยธาคตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การช่วย ออกแบบ การควบคุม การก่อสร้าง และบำรุงรักษาด้านโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานช่างโยธา การให้ คำปรึกษาแนะนำที่เกี่ยวข้องกับงานด้านโยธา เช่น ทาง สะพาน ช่องน้ำ อาคาร อุโมงค์ เขื่อน อาคาร ชลประทาน อาคารการประปา ทำเทียบเรือ สนามบิน และสิ่งก่อสร้างอื่น เป็นต้น ปฏิบัติงานสำรวจต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานด้านช่างโยธา เช่น สำรวจทางเพื่อการก่อสร้าง สำรวจและทดลองวัสดุ ทดลองหาคุณสมบัติของดิน สำรวจ หาข้อมูลการจราจร สำรวจทางอุทกวิทยา สำรวจทางอุตุนิยมวิทยา คัดลอกแบบ เขียนแบบ คำนวณสามัญ ช่อม สร้างวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการสำรวจ ทดลองทุกชนิดให้ได้มาตรฐาน เป็นต้น และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ดังนั้น ควรคงตำแหน่งนี้ไว้	คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองช่าง

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะกรรมการฯ
เจ้าพนักงานธุรการ ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	เหตุผลความจำเป็น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูลและสถิติที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานช่างสาขาต่าง ๆ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือเศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ การเก็บ รักษา จัดทำทะเบียนยานพาหนะการโอนกรรมสิทธิ์ ติดตามให้มีการซ่อมบำรุงรักษา ซ่อมแซมตามกำหนดเวลาที่ ฝ่ายเทคนิคกำหนดไว้จำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุดเสื่อมสภาพและการเบิกจ่ายพัสดุทางช่าง การตรวจสอบลงหรือ เปลี่ยนแปลงรายการเก็บรักษาและให้บริการเอกสารสำคัญของทางราชการ เช่น ทะเบียนประวัติพนักงานส่วน ตำบล ทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าและอุตสาหกรรม และงานทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ การรวบรวม ข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสารและจัดบันทึกรายงานการประชุม เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็น ตำแหน่งที่มีความสำคัญ ดังนั้น เห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษาฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น		ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
<p>ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ) หน้าที่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านโคกสุข</p>	<p>ช่วยส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับเด็กและสภาพแวดล้อมแต่ละท้องถิ่น รวมไปถึงการบูรณาการและกิจการที่เกี่ยวข้อกับการพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ส่งเสริมการเรียนรู้โดยให้เด็กใช้ประสาทสัมผัสทั้ง ๕ โดยยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตนเอง การเล่นของเด็กก็ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะทำให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง รู้จักสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ๆ และทำหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย มีความเสียสละ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน มีความอดทนหรือตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย เป็นผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง ให้ความรู้แก่เด็กโดยการสอนให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองได้ ดูแลความเรียบร้อยและความปลอดภัยของเด็กในขณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ดูแลเด็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>		<p>ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษาฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p>	<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินค่าโครงการอาหารกลางวัน (ศพด.) และโครงการอาหารกลางวัน (สพฐ.) ฎีกาเบิกเงินโครงการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีตัดแยกประเภทใบสำคัญ เขียนใบเสร็จรับเงิน ทำใบเบิกเงิน และใบนำส่งเงิน นำเงินฝากและเบิกเงินจากธนาคารของสถานศึกษา และการขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณช่วยทำบัญชีเงินรายได้สถานศึกษา บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีเงินรายได้สะสม บัญชีรับจ่ายเงิน บัญชีพัสดุ เป็นต้น ช่วยทำงานจัดซื้อจัดจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กช่วยทำงานรับ - ส่งเอกสารนอกพื้นที่ และในพื้นที่ รวบรวมจัดเก็บเอกสาร จัดเก็บข้อมูลสถิติ ช่วยทำรายงานข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้ คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษาฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะกรรมการฯ
<p>ครูผู้ช่วย ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองเต่า</p>	<p>ช่วยส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้ สอดคล้องกับเด็กและสภาพแวดล้อมแต่ละท้องถิ่น รวมไปถึงการบูรณาการด้านวิชาการและกิจการที่เกี่ยวกับ การพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ส่งเสริมการเรียนรู้โดยให้เด็กใช้ประสาทสัมผัส ทั้ง ๕ โดยยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงของตัวเอง การเล่นของเด็กเล็กก็ถือเป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่จะทำให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง รู้จักสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ๆ และทำหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย มีความเสียสละ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอดทนต่องานหรือตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา มอบหมาย เป็นผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง ให้ความรู้แก่เด็กโดยการสอนให้เด็กรู้จัก ช่วยเหลือตนเองได้ ดูแลความเรียบร้อยและความปลอดภัยของเด็กในขณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ดูแลเด็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	<p>คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานครู สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษาฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
ครู (ชำนาญการ) ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านสระ กระเบื้อง	ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทาง วิชาการของสถานศึกษา พัฒนาดนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือ สถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย ดังนั้น คงเห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าางานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษา

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ข้อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะกรรมการฯ
นักวิชาการศึกษา	<p>ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทามาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการ ส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดาเนินการและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ดังนั้น คณะกรรมการฯ เห็นว่า</p>	<p>คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษาฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะ กรรมการฯ
ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	ปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการพัฒนา งานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและ งบประมาณ การประสานงาน การกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนากิจกรรมเด็กและ เยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงเป็น ผู้ปกครองบังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการทางการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งหัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา และ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ดังนั้น เห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้	คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง	เห็นชอบ

การวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

กองการศึกษาฯ

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้	มติ คณะกรรมการฯ
<p>ผู้ดูแลเด็กเล็ก (พนักงานจ้างตามทั่วไป) ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านสระ กระเบื้อง</p>	<p>ช่วยส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับเด็กและสภาพแวดล้อมแต่ละท้องถิ่น รวมไปถึงการบูรณาการด้านวิชาการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง ๕ โดยยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตนเอง การเล่นของเด็กก็ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะทำให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ และทำหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย มีความเสียสละ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน มีความอดทนหรือตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย เป็นผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง ให้ความรู้แก่เด็กโดยการสอนให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองได้ ดูแลความเรียบร้อยและความปลอดภัยของเด็กในขณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ดูแลเด็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น เห็นควรคงตำแหน่งนี้ไว้</p>	<p>คงตำแหน่งนี้ไว้ใน แผนอัตรากำลัง</p>	<p>เห็นชอบ</p>

การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙
 หน่วยงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

หน่วยตรวจสอบภายใน

ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็น	ชื่อเสนอ	มติ คณะกรรมการฯ
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	<p>เหตุผลการตรวจสอบภายใน ดังนี้</p> <p>ปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (๒) งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี (๓) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน (๔) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (๕) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด (๖) งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ (๗) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ (๘) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน (๙) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง (๑๐) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>ยุบ/ปรับปรุง/คงไว้</p> <p>คงตำแหน่งนี้ไว้ในแผนอัตรากำลัง</p>	เห็นชอบ

แบบสรุปรูปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

อบต.หนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ที่	เทศบาล/อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ	ตำแหน่งประเภท				พนักงานครู		พนักงานจ้าง		ภาระค่าใช้จ่าย	
				บริหารท้องถิ่น	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ช่วย	ประจำ	ตามภารกิจ	ปี 67	ปี 68
1	อบต.หนองเต่า. อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี	นสดี อบต. รองปลัด อบต. สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม หน่วยตรวจคอบภายใน รวม	กลาง - ต้น ต้น ต้น ต้น - -	1 . 1 1 1 1 1 4 1	4 1 3 2 - 1 8	1 1 3 2 - 6 4	1 1 1 1 1 1 1	1 - 3 - - 2 1 3	1 10 6 4 7 1 29	30.54 29.97	ปี 67 ปี 68	ปี 69	
	การจัดทำ อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569	รายละเอียด	สังกัด	ตำแหน่งประเภท				เหตุผล	รวม (อัตรา)				
	เทศบาล/อบต. อบต.หนองเต่า. อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ()				จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	รวม (อัตรา)	+ 3			
			กองช่าง	นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ				เพิ่มตามโครงสร้างฯ	รวม	+ 1			
				สรุปจำนวนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569					รวม	+ 4			
	หมายเหตุ			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =				29,673,000					
				ข้าราชการครู ประจำปี 2567 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 =				31,156,650					
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 =				32,714,483					
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 =				34,350,208					
				มี รรแห่ง ศพต.3.....แห่ง ข้าราชการครู2.....คน พนักงานจ้างตามภารกิจ1.....คน พนักงานจ้างทั่วไป1.....คน นักเรียน36.....คน (ไม่เกินเกณฑ์) รร / ศพต. (1) ชื่อ.....ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง..... ข้าราชการครู1.....คน พนักงานจ้างตามภารกิจคน พนักงานจ้างทั่วไป1.....คน นักเรียน18.....คน (ไม่เกินเกณฑ์) รร / ศพต. (2) ชื่อ.....ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า..... ข้าราชการครู1.....คน พนักงานจ้างตามภารกิจคน พนักงานจ้างทั่วไปคน นักเรียน12.....คน (ไม่เกินเกณฑ์) รร / ศพต. (3) ชื่อ.....ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข..... ข้าราชการครูคน พนักงานจ้างตามภารกิจ1.....คน พนักงานจ้างทั่วไปคน นักเรียน6.....คน (ไม่เกินเกณฑ์)									

