

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป และสามารถเข้าดูรายละเอียดได้ ที่ www.nongtaobanmi.go.th หัวข้อ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงนาม) สุเทพ ด้วงมี

(นายสุเทพ ด้วงมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
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	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑		-	-	
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	-	-	-	ว่างเดิม
รวม (๑)	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๒)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานควบคุมอาคาร								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสาธารณูปโภค								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม(๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๑)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-			
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)



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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

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

ภาคผนวก

- คำสั่ง
- บันทึกรายงานการประชุม
- เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง 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 วีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจากอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๑.๔...

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า 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 เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

/ ๓. กรอบ...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ 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 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

/ ๓.๔ การ...

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น 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 เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รามถึงในการพิจารณาที่ระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงกระวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔. สภาพ...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง 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 ตื้นเขินเป็นสันดอน น้ำไหลช้า เนื่องจาก มีวัชพืชปกคลุม

๑.๗ ถนนภายในตำบลหลายเส้นทางไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และชำรุดเสียหายเนื่องจากรถบรรทุกเกินน้ำหนัก 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
- ปัญหาประชาชนไม่ยอมรับว่าคนในครอบครัวมีปัญหายาเสพติดทำให้ไม่สามารถนำไปบำบัดฟื้นฟูได้

๓.๗ การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง การติดตั้งป้ายบอกทาง

๓.๘ ปัญหาด้านการศึกษา

- ปัญหาเด็กในพื้นที่ออกไปศึกษานอกพื้นที่ ทำให้ ร.ร.ในพื้นที่มีนักเรียนน้อย และผู้ปกครองต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนสูง
- ปัญหาเยาวชนมีครอบครัวเร็วทำให้หยุดเรียนกลางคัน
- ปัญหาเด็กยากจนไม่สามารถศึกษาต่อได้

๓.๙ ปัญหาด้านภูมิปัญญาและการเรียนรู้

- การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีน้อย ไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ของตำบลไม่ทั่วถึง

๓.๑๐ ปัญหาด้านครอบครัวและชุมชน

- ปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชนในเรื่องต่างๆเช่น การรุกล้ำที่สาธารณะต่างๆ 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 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ด้านสุขภาพอนามัย

๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายเพื่อป้องกันการเกิดโรคไข้เลือดออดในพื้นที่
- ปัญหาการเกิดโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้หวัดสายพันธ์ใหม่ (โควิต 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 รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

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 ด้านวิชากร และการศึกษาดูงานด้านการเกษตร

๒.๓ ขุดลอกคูส่งน้ำที่มีปัญหาตื้นเขิน

๒.๔ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์เพื่อลดต้นทุนการผลิต

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 การแก้ปัญหาขยะในหมู่บ้าน

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัยชุมชน

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 รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 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 โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม 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 และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

/๕.๗ ด้าน...

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจในช่วง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยใช้หลัก SWOT Analysis

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ระบบประปามีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๑.๒ ระบบไฟฟ้ามีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ๑.๑ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมทำให้ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ซึ่งต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมบ่อยครั้งดังนั้นโครงการเกี่ยวกับถนนจึงมีจำนวนมาก ๑.๒ พื้นที่ในหมู่บ้าน/ชุมชนหนาแน่นเริ่มเกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือเกิดปัญหาไม่มีทางระบายน้ำที่ดี
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ๒.๑ ด้านการศึกษา - มีโรงเรียนระดับประถม ๒ โรงเรียน - มีโรงเรียนขยายโอกาส มัธยมศึกษา ๑ โรงเรียน - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ แห่ง ดังนั้นจึงมีสถานศึกษารองรับนักเรียนตั้งแต่อายุ ๓ ขวบขึ้นไปเพียงพอกับความต้องการ	**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี** ๒.๑ การศึกษา -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเพียงครูผู้ดูแลเด็ก ๑ คน/ศูนย์ ไม่มีหัวหน้าศูนย์ ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้องซึ่งมีเด็กมากกว่า ๑๐ คน จึงมีผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาคิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และไม่มีความรู้ทางด้านการบัญชี ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) ๒.๒ ด้านสาธารณสุข -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 การทำงานด้านสาธารณสุขภายในตำบลมีความเข้มแข็ง เนื่องจากมีการบรูณาการทั้งด้านกำลังคน งบประมาณจากทุกหน่วยงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)** ๒.๒ สาธารณสุข - ยังเกิดปัญหาโรคไข้เลือดออกระบาดในพื้นที่ ทั้งที่มีการรณรงค์หยอดทราย พ่นหมอกควัน เนื่องจากขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ในควบคุมดูแลลูกน้ำยุงลายในพื้นที่บ้านของตนเอง - พบผู้ป่วยโรงเรื้อรังเพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
๒.๓ ด้านสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส - คนพิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ ทุกคนได้รับเบี้ยยังชีพ - คนพิการได้รับการฟื้นฟูให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ - มีการบรูณาการการทำงานกับหลายหน่วยงานเช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนในพื้นที่ อสม. พมจ.ลพบุรี เป็นต้น	๒.๓ ด้านสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส - ใช้งบประมาณในการดำเนินงานจำนวนมาก - มีบุคลากรในการงานเพียง ๑ คนคือนักพัฒนาชุมชน ดังนั้นงานบางงานต้องช่วยกันทำ
๒.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ -มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์การออกกำลังกาย -สนับสนุนให้เยาวชนเล่นกีฬาโดยการส่งทีมฟุตบอลเข้าร่วมการแข่งขันระดับอำเภอจังหวัด - -มีลานกีฬาสำหรับให้ออกกำลังกายครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	๒.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ -ไม่มีสวนสาธารณะที่ใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของคนในชุมชน -ลานกีฬาส่วนใหญ่อยู่ในวัดหรือโรงเรียน เนื่องจากไม่ค่อยมีที่สาธารณะให้ดำเนินการจัดสร้าง
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย - ประชาธิปไตยของคนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก -การดำเนินงานในพื้นที่ยึดความเห็นของประชาคมหมู่บ้านเป็นหลัก -การดำเนินชีวิตยังเป็นชุมชนชนบทที่มีวัฒนธรรม ศีลธรรมอันดีงาม -ปัญหาความขัดแย้งรุนแรงไม่มีในพื้นที่	**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** - ปัญหายาเสพติดในพื้นที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น -เกิดปัญหาประสบภัยพิบัติจากธรรมชาติเช่นอุทกภัยหรือวาตภัยเพิ่มขึ้นในช่วง ๓ - ๕ ปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่มีบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรงดังนั้นเวลาเกิดปัญหาจึงเกิดความสับสนในการประสานงานให้ความช่วยเหลือ
๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว - มีการจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน -โครงการประสานแผนหลายโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทางหลวงชนบท อบจ. -มีแหล่งท่องเที่ยวคือพระอุโบสถบนหลังเต่าของวัดพานิชธรรมการามและตลาดเก่าร้อยปี ที่ ม.๑	๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว -แหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนา ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จัก -พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรจึงขาดการเข้ามาลงทุนด้านพาณิชยกรรม รวมถึงไม่มีตลาด มีเพียงตลาดนัดเล็กๆ

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีการขุดลอก กำจัดวัชพืช ตามคู คลองอย่างสม่ำเสมอ - ชุมชนยังเป็นชุมชนเกษตร บ้านเรือนไม่แออัดปัญหาน้ำเน่าเสียจากครัวเรือนจึงไม่มี	๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหาการนำขยะมาทิ้งตามริมคลองสาธารณะ - ไม่มีบริการเก็บขยะและนำไปกำจัด เนื่องจากต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมากและพื้นที่แต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างกันมาก
๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - คนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๕ แห่ง สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง จึงมีการทำกิจกรรมทางศาสนาสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนได้เป็นอย่างดี - มีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นยังคงเหลืออยู่	๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - เด็กและเยาวชนทำกิจกรรมทางศาสนาน้อย - การสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นจากรุ่นปู่ ย่า ตา ยาย สู่รุ่นหลานลดน้อยถ้อยลง
๗. ด้านการบริหารจัดการ - บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ - นโยบายการบริหารงานบุคคลของ อบต.มุ่งพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน - พนักงานใน อบต.มีความรักสามัคคี มีความเข้มแข็ง มีความสามารถในการปฏิบัติงาน - การทำงานใน อบต.มีลักษณะเป็นทีม	๗. ด้านการบริหารจัดการ - การบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง หัวหน้าส่วนการคลังไม่สามารถทำหน้าที่การควบคุม ตรวจสอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานด้านบัญชีไม่มีผู้รับผิดชอบ หัวหน้าส่วนการคลังจึงต้องเป็นผู้ดำเนินการจัดทำบัญชี การทวนสอบจึงขาดไป - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าไม่มีที่ทำการเป็นของตนเอง ปัจจุบันใช้อาคารศูนย์ฝึกอาชีพซึ่งคับแคบ - ขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ - งานพัสดุ ซึ่งมีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ แต่เนื่องจากไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบลส่วนมาก จะดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงาน จึงไม่มีผู้สนใจมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ - ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น แบบก้าวกระโดด เนื่องมีการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทำให้ต้องลดค่าใช้จ่าย โดยลดจำนวนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง

โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Treat)
๑.ด้านบริหารจัดการ ๑.๑ นโยบายการกระจายอำนาจทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (รายได้จัดสรรเพิ่มขึ้น แต่เงินอุดหนุนทั่วไปลดลง)	**๑.ด้านบริหารจัดการ** ๑.๑ การกระจายอำนาจทำให้ภารกิจของ อปท.เพิ่มมากขึ้นและหลากหลายภารกิจ ส่งผลให้พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
๑.๒ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรซึ่งสอดรับกับนโยบายของฝ่ายบริหารของ อบต.	๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางครั้งก็มีข้อจำกัดในการให้บริการประชาชน เนื่องจากว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย ส่งผลให้ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
๑.๓ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๓ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางครั้งก็มีข้อจำกัด เนื่องจากว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ส่งผลให้ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
	๑.๔ การบริหารงานบางครั้งมีข้อจำกัดทางด้านระเบียบกฎหมาย ไม่เอื้อต่อการพัฒนาหรือสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที ซึ่งจะต้องดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบกฎหมาย ทำให้ล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์

โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Treat)
๒. ด้านเศรษฐกิจ ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรและมีการปลูกพืชหมุนเวียนตลอดทั้งปี ประชาชนมีที่ดินเป็นของตัวเอง มีเส้นทางในการคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรที่สะดวกและรวดเร็ว	**๒.ด้านเศรษฐกิจ** - ผลผลิตทางการเกษตรที่ผลิตได้ไม่มีตลาดรองรับ พ่อค้าคนกลางเอาเปรียบเกษตรกร ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง - ค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้น
๓. ด้านสังคม - ทางผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมการทางด้านการบริการทางด้านการศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่เด็กอนุบาล จนถึงระดับประถมศึกษาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย - เศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มขยายตัวสูงขึ้นส่งผลให้การจัดเก็บภาษีของประเทศสูงขึ้น การจัดสรรภาษีให้ อปท.จึงมีแนวโน้มสูงขึ้นตาม	**๓.ด้านสังคม** - หมู่บ้านในพื้นที่ของตำบลอยู่ห่างไกลกันพอสมควร การติดต่อสื่อสารยังไม่ทั่วถึง - เกิดโรคต่อติดชนิดใหม่ สายพันธุ์เกิดขึ้นและระบาดสู่คนทุกกลุ่มอย่างรุนแรงในช่วง ๓ – ๕ ปีที่ผ่านมา - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษมีเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ - สภาพสังคมเปลี่ยนเป็นสังคมนิยมวัตถุมากขึ้น ยึดถือเงินตราเป็นใหญ่ ความเอื้ออาทรในสังคมจึงลดลง ความเห็นแก่ตัวเพิ่มมากขึ้น ปัญหาครอบครัวแตกแยกสูงขึ้นส่งผลให้เด็กมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น - สภาพสังคมเปลี่ยนสู่ยุคโลกาภิวัฒน์ที่ไม่มีพรมแดน วัฒนธรรมอันดีงามจึงถูกทำลาย เด็กและเยาวชนปัจจุบันจึงติดเกมส์ ติดอินเตอร์เน็ท ติดเพื่อน ติดการเที่ยวเตร่ ปัญหาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนจึงเพิ่มสูงขึ้น - ปัญหาความแตกแยกของคนในสังคม มีความคิดแตกต่างกันส่งผลให้อาจไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่
๔.สิ่งแวดล้อม รัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	**๔.สิ่งแวดล้อม** ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และการขาดจิตสำนึกร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในท้องถิ่น
๕.ด้านการเมือง - รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกระจายอำนาจเพิ่มมากขึ้น - นโยบายการกระจายอำนาจทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (รายได้จัดสรรเพิ่มขึ้น แต่เงินอุดหนุนทั่วไปลดลง)	**๕.ด้านการเมือง** มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลในการบริหารงานราชการส่งผลให้นโยบายในการบริหารราชการไม่ต่อเนื่องเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

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 เป็นผลมาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังสามารถใช้อัตรากำลังบุคลากรในการบริหารจัดการงานได้ และให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินที่กฎหมายกำหนด โดยยึดรายได้ของแต่ละองค์กรเป็นหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล 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 จึงทำให้ความสำคัญต่อกระบวนการ (Proceess) หรือวิธีการ (Means) เนื่องจากต้องรับผิดชอบทางวินัยจากการสอบทางราชการ เช่น การตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
- วัฒนธรรมแบบนักการเมืองให้ความสำคัญต่อผลงานที่ออกมา(Perfornance Orientation) จึงเน้นที่เป้าหมาย (Goal) มากกว่าวิธีการ เนื่องจากต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามวาระดำรงตำแหน่ง ดังนั้น “ความแตกต่าง” ระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว อาจพัฒนาเป็น “ความขัดแย้ง” ขึ้นมาได้ ถ้าไม่ได้มีการประสานงานให้เกิดดุลยภาพของทั้งสองฝ่าย ผลที่ตามมาของความขัดแย้งระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว คือความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ความตึงเครียดในการทำงานและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความขัดแย้งจะต้องได้รับการแก้ไขโดยปรับทัศนคติระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง โดยมีการจุดร่วมการทำงานทำให้สามารถลดความขัดแย้งและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นคล่องตัวมากขึ้น

๗.๓ ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า สรุปตามกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POSDCORB หน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้

๑. ปัญหาด้านการวางแผน (Planning)

- ขาดการยึดแผนเป็นหลักในการทำงาน
- เจ้าหน้าที่ระดับล่างไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผนและไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมคิดร่วมทำ จึงทำให้แผนงานที่ออกมาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ดีนัก เพราะยังไม่ครอบคลุมสภาพความเป็นจริงของปัญหา
- เมื่อมีการวางแผนแล้วมักมีการปรับแผนมาก ทำให้ทิศทางการทำงานไม่แน่นอน
- ตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ตรงจุด

/ ๒. ปัญหา...

๒. ปัญหาการจัดการองค์กร (Organization)

- ทัศนคติของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าจะเป็นอย่างไรในอนาคต
- 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. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ยังปรากฏการทำงานไม่สามารถประสานกันได้เนื่องจากแต่ละส่วนงานต่างคนต่างทำให้ไม่สามารถประสานกันเท่าที่ควร จะต้องปรับการทำงานให้เกิดความสามัคคีกันภายในองค์การและจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ การประสานงานแบบไม่เป็นทางการจะช่วยให้การทำงานระหว่างส่วนราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ปัญหาการจัดทำรายงานหรือการประชาสัมพันธ์ (Reporting)

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า และขาดการประชาสัมพันธ์โครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้วและกำลังจะดำเนินการในอนาคตเพื่อพี่น้องประชาชนจะได้ทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

๗. ปัญหางบประมาณ (Budgeting)

- การจัดสรรงบประมาณยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ขาดการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของโครงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการ

สรุป

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าดังกล่าว ทั้งปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีภารกิจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.ลพบุรี) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จึงกำหนดให้มีโครงสร้างดังนี้

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 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ 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 งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓. งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใจแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารทั่วไป								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑		-	-	
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	-	-	-	ว่างเดิม
รวม (๑)	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๒)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานควบคุมอาคาร								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสาธารณูปโภค								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม(๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๑)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-			
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-			

หมายเหตุ – องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก .....๓..... แห่ง ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง มีครู ...๑...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ...-...ราย
พนักงานจ้างทั่วไป ...๑..ราย

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีครู ...๑...ราย
พนักงานจ้างตามภารกิจ ...-...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...-..ราย

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข มีครู ...-...ราย
พนักงานจ้างตามภารกิจ ...๑...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...-..ราย

รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ..๒...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ..๑...ราย พนักงานจ้างทั่วไป..๑...ราย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ ตอนแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	32,890	34,860	36,950	748,930	783,790	820,740	ว่างเดิม
	<u>สำนักปลัด อบต. (01)</u>																		
2	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	1	1	505,530	42,000	1	1	1	-	-	-	30,340	32,160	34,091	577,870	610,030	644,120	40,900
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	462,390	0	1	1	1	-	-	-	27,750	29,410	31,180	490,140	519,550	550,730	37,410
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	538,650	0	1	1	1	-	-	-	32,320	34,260	36,320	570,970	605,230	641,550	43,580
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	476,110	0	1	1	1	-	-	-	28,570	30,290	32,100	504,680	534,970	567,070	38,520
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	0	387,180	0	1	1	1	-	-	-	23,240	24,630	26,110	410,420	435,050	461,160	(ว่างเดิม)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	0	326,220	0	1	1	1	-	-	-	19,580	20,750	22,000	345,800	366,550	388,550	(ว่างเดิม)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
8	เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	288,960		1	1	1	-	-	-	9,240	9,840	12,322	298,200	308,040	320,362	(24080)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
9	นักการ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9000)
10	พนักงานขับรถยนต์		3	3	324,000		3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(9000)
	<u>กองคลัง (02)</u>																		
11	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	513,560	42,000	1	1	1	-	-	-	30,820	32,670	34,630	586,380	619,049	653,679	(41550)
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	505,530		1	1	1	-	-	-	30,340	32,160	34,090	535,870	568,030	602,120	(40900)
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	0	326,220		1	1	1	-	-	-	19,580	20,750	22,000	345,800	366,550	388,550	(ว่างเดิม)
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	0	326,220		1	1	1	-	-	-	19,580	20,750	22,000	345,800	366,550	388,550	(ว่างเดิม)
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	309,250	0	1	1	1	-	-	-	18,560	19,670	20,850	327,810	347,480	368,330	(25020)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	192,000		1	1	1	-	-	-	7,680	7,990	8,310	199,680	207,670	215,980	(16000)
	<u>กองช่าง(03)</u>																		
17	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
18	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	0	387,180		1	1	1	-	-	-	23,240	24,630	26,110	410,420	435,050	461,160	(ว่างเดิม)
19	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	326,220		1	1	1	-	-	-	19,580	20,750	22,000	345,800	366,550	388,550	(ว่างเดิม)
20	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	291,240		1	1	1	-	-	-	17,480	18,530	19,640	308,720	327,251	346,891	24,270
	<u>กองการศึกษา ฯ (04)</u>																		
21	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	30,890	32,740	34,700	587,570	620,310	655,010	(42890)
22	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	468,960		1	1	1	-	-	-	28,140	29,832	31,617	497,100	526,932	558,548	(39080)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	171,840		1	1	1	-	-	-	6,880	7,150	7,440	178,720	185,869	193,309	(14320)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง</u>																		
24	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0			1	1	1	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
25	ครู		1	1			1	1	1										จ่ายจากเงินอุดหนุน
26	ผู้ดูแลเด็ก		1	0	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองเต่า</u>																		
27	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0			1	1	1	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
28	ครู		1	1			1	1	1										จ่ายจากเงินอุดหนุน
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข</u>																		
29	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0			1	1	1	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
30	ผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะฯ)		1	1	162,120		1	1	1				6,490	6,750	7,020	168,610	175,360	182,380	(13510)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>																		
31	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	323,760		1	1	1				19,430	20,600	21,830	343,190	363,790	385,620	(26980)
	รวม		33	21	9,285,460	336,000	33	33	33	0	0	0	496,239	524,794	556,929	10,117,699	10,642,492	11,199,418	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,517,655	1,596,374	1,679,913	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,635,353	12,238,866	12,879,331	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.69	33.75	33.83	

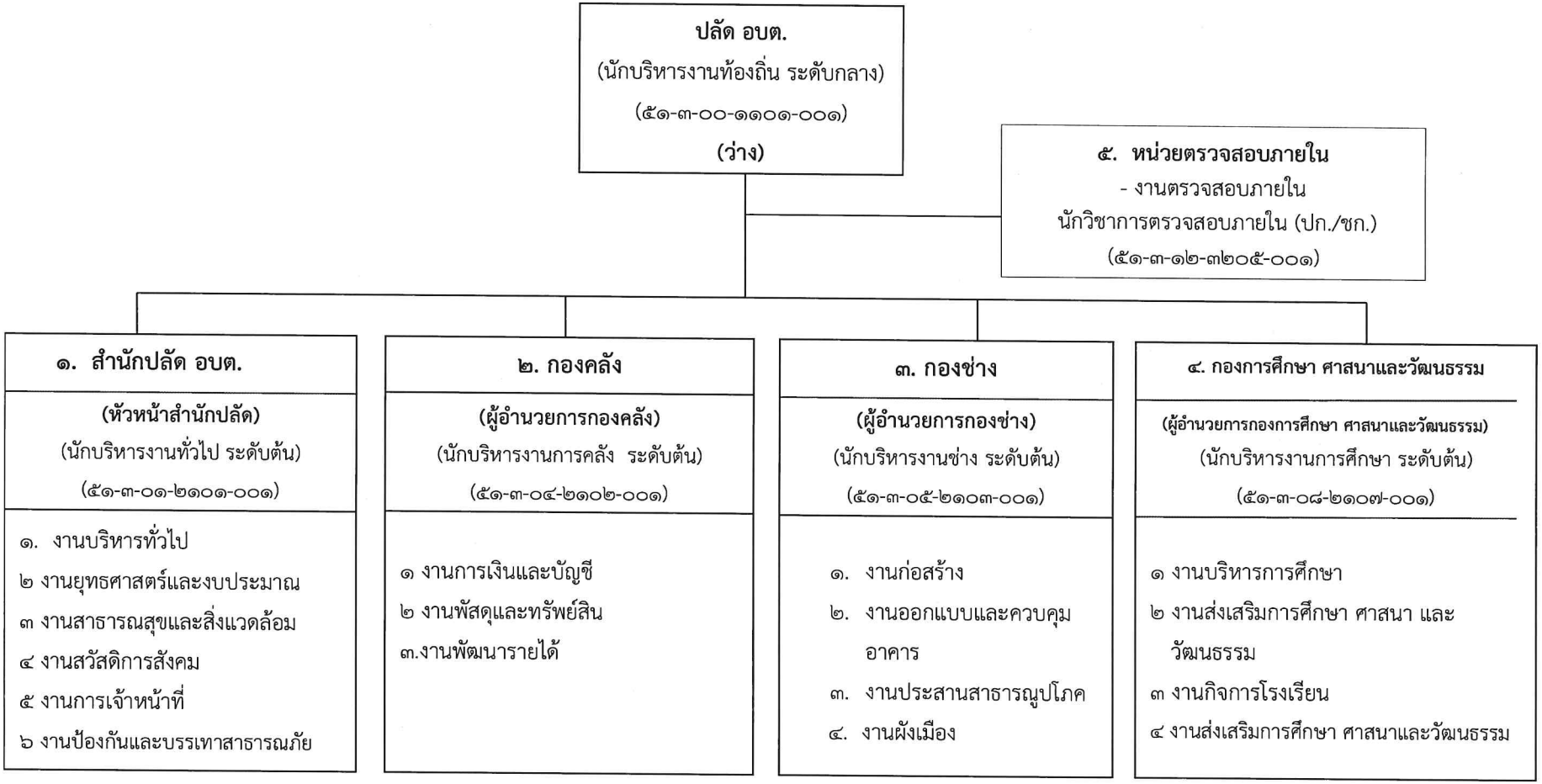
หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้าน ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๓๔,๕๓๔,๙๒๐ บาท = (๓๒,๘๙๐,๔๐๐ x ๕%) + ๑,๖๔๔,๕๒๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๓๖,๒๖๑,๖๖๖ บาท = (๓๔,๕๓๔,๙๒๐ x ๕%) + ๑,๗๒๖,๗๔๖
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๓๘,๐๗๔,๗๔๙ บาท = (๓๖,๒๖๑,๖๖๖ x ๕%) + ๑,๘๑๓,๐๘๓

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งอื่น โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



๑. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.หนองเต่า

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)
นางสาววิชชุดา คงสบสิน

งานบริหารทั่วไป	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานสวัสดิการสังคม	งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
* ลูกจ้างประจำ นางเนติญา ศูนย์ปาน เจ้าพนักงานธุรการ * พนักงานจ้างทั่วไป ๑. นางวราภรณ์ เสนาะดี ตำแหน่ง นักการ ๒. นายวสัน ป้องเดช ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๓. นายอาภากรณ์ สมฤทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๔. นายณัฐนันท์ นันต๊ะวงค์ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทกน้ำอเนกประสงค์)	* พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑) นางสาวรื่นฤดี จันทร์ประภานนท์ (ระดับชำนาญการ)	* พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑) **(ว่าง)**	*พนักงานส่วนตำบล - นักพัฒนาชุมชน (๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑) นางสาวฐิติรัตน์ ศรีจันทร์ดี (ระดับปฏิบัติการ)	*พนักงานส่วนตำบล - นักทรัพยากรบุคคล (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑) นายสมบัติ ดีเด (ระดับชำนาญการ)	* พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) **(ว่าง)**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๖	๑	-	๔

๒. โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)
นางชุติกาญจน์ ตั้งโสภณ

งานการเงินและบัญชี

*** นักวิชาการเงินและบัญชี**
(๕๑-๓-๐๔—๓๒๐๑-๐๐๑)
นางสาวอัญชลี มาโชค
(ระดับชำนาญการ)

*** เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

*** เจ้าพนักงานพัสดุ**
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)
(ว่าง)

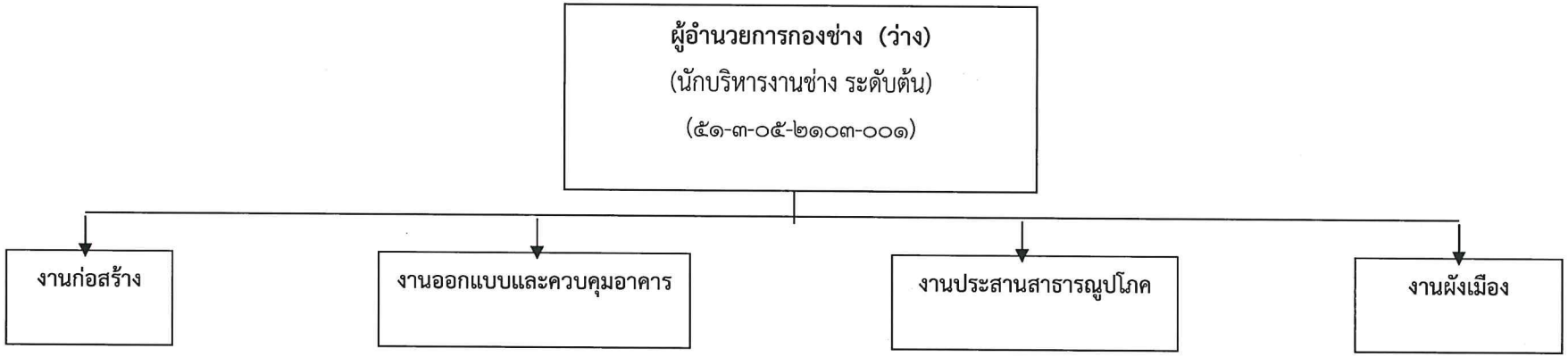
*** พนักงานจ้างตามภารกิจ**
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
นางสาวทิพยวรรณ กำเหนิดทอง

งานพัฒนารายได้

*** เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)
นางสาวรัชนีกร ศักดี
(ระดับปฏิบัติงาน)

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

๓. โครงสร้างกองช่าง



นักจัดการงานช่าง
(๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
(ว่าง)

*นายช่างโยธา
(๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)
(ระดับ ชำนาญงาน)
(ว่าง)

*เจ้าพนักงานธุรการ
(๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑)
นายปรีชากมล กระเป๋าทอง
(ระดับ ปฏิบัติงาน)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๔	-	-	-

๔. โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)
(นางสาวอัฏฐพร เชื้อเย็น)

งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(ว่าง)**
- พนักงานครู
(๕๑-๓-๐๘-๒๒๑๗-๖๒๙)
นางสุชาดา บุญยิ่ง (อันดับ ครู คศ.๒)

*** นักวิชาการศึกษา**
(๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)
นางสร้อยนภา พูลพร
(ระดับ ชำนาญการ)

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(ว่าง)**
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
นางสาวกมลวัลย์ มีเพชรดี

*** พนักงานจ้างตามภารกิจ**
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
นางสาวสุรีรัตน์ รักษ์วงษ์

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(ว่าง)**
- พนักงานครู
(๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓) (อันดับ ครู คศ.๑)
นางสาวนันท์นภัส สุขใจ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ช่วย	ครูชำนาญการ	ผอ.ศูนย์ฯ	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง	อาวุโส							
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	๗	-	๒	๑

๕. โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

*** หน่วยตรวจสอบภายใน**

- งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

(๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

นางสาวละอองดาว ทองมี

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ช่วย	ครูชำนาญการ	ผอ. ศูนย์ ฯ	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง	อาวุโส							
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	--	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	นางสาววิชชุดา คงสบสิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๐๕,๕๓๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๗,๕๓๐
๓	นายสมบัติ ดีเด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖๒,๓๙๐	-	-	๔๖๒,๓๙๐
๔	นางสาวรื่นฤดี จันทร์ประภานนท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๓๘,๖๕๐	-	-	๕๓๘,๖๕๐
๕	นางสาวฐิติรัตน์ ศรีจันทร์ดี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๗๖,๑๑๐	-	-	๔๗๖,๑๑๐
๖	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘๗,๑๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	326,220 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นางเนติญา ศูนย์ปาน	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	๒๘๘,๙๖๐
๙	นางวราภรณ์ เสนาะดี	ม.๖	-	นักการ(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ม.๖	นักการภารโรง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๐	นายวสัน ป้องเดช	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๑	นายอาภากรณ์ สมฤทธิ์	ปวช. (ช่างเทคนิค)	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๒	นายณัฐนันท์ นันต๊ะวงค์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถเอนกประสงค์(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถเอนกประสงค์(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๓	นางชุติกาญจน์ ตั้งโสภณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑๓,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๕,๕๖๐
๑๔	นางสาวอัญชลี มาโชค	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๐๕,๕๓๐	-	-	๕๐๕,๕๓๐
๑๕	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชก.	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชก.	ปฏิบัติงาน	326,220 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๖	-	-	๕๑-๓-๐๔๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๔๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	326,220 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นางสาวรัชนีกร ศักดี	ปวช. การบัญชี	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๐๙,๒๕๐	-	-	๓๐๙,๒๕๐

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นางสาวทิพยวรรณ กำเนิดทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๙๒,๐๐๐	-	-	๑๙๒,๐๐๐
๑๙	-	-	-	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๐	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘๗,๑๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นายปรีชากมล กระเป๋าทอง	อนุปริญญาวิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๔๘,๒๘๐	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๒๒	-	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญการ	๓๒๖๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นางสาวอัฏฐพร เชื้อเย็น	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๔	นางสร้อยนภา พูลพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต และประกาศนียบัตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖๘,๙๖๐	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๒๕	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์บ้านสระกระเบื้อง)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์อบต.หนองเต่า)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์บ้านโคกสุข)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นางสุชาดา บุญยิ่ง	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๒	ครู	-	ชำนาญการ	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๒	ครู	-	ชำนาญการ	๔๓๔,๕๒๐	๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๖,๕๒๐
๒๙	นางสาวนันท์นภัส สุขใจ	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๓	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๓	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๒๘๐,๓๒๐	๐	๐	๒๘๐,๓๒๐
๓๐	นางสาวสุรีรัตน์ รักษ์วงษ์	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๗๑,๘๔๐	-		๑๗๑,๘๔๐
๓๑	นางสาวกมลวัลย์ มีเพชรดี	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๘๖,๑๒๐	-		๑๘๖,๑๒๐
๓๒	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๓	นางสาวละออง ดาว ทองมี	บัญชีบัณฑิต	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐

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 ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับการบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสินในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตามนัยมาตรา ๗๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐ พึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงิน งบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มี ความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตาม ระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการ โดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณา ความดี ความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนด ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายสุเทพ ด้วงมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. ๒๕๖๙

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน ต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อให้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

"ประมวลจริยธรรม" หมายถึง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

"คณะกรรมการจริยธรรม" หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึง พนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

/ "องค์กร...

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ 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 โดยการ ใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

/ (๕) จัดทำ...

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

/ (๘) ...

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนท้องถิ่นจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

/ ข้อ ๑๓...

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

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

(๔) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง 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) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครองมาใช้บังคับ

/ส่วนที่ ...

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

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

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ 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 สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จึงกำหนดให้มีโครงสร้างดังนี้

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 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ 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 งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓. งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใจแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารทั่วไป								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑		-	-	
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	-	-	-	ว่างเดิม
รวม (๑)	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๒)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานควบคุมอาคาร								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสาธารณูปโภค								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม(๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข								
งานบริหารการศึกษา								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *(รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)*
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๑)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-			
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-			

หมายเหตุ – องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก .....๓..... แห่ง ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง มีครู ...๑...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ...-...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...๑..ราย

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีครู ...๑...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ...-...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...-..ราย

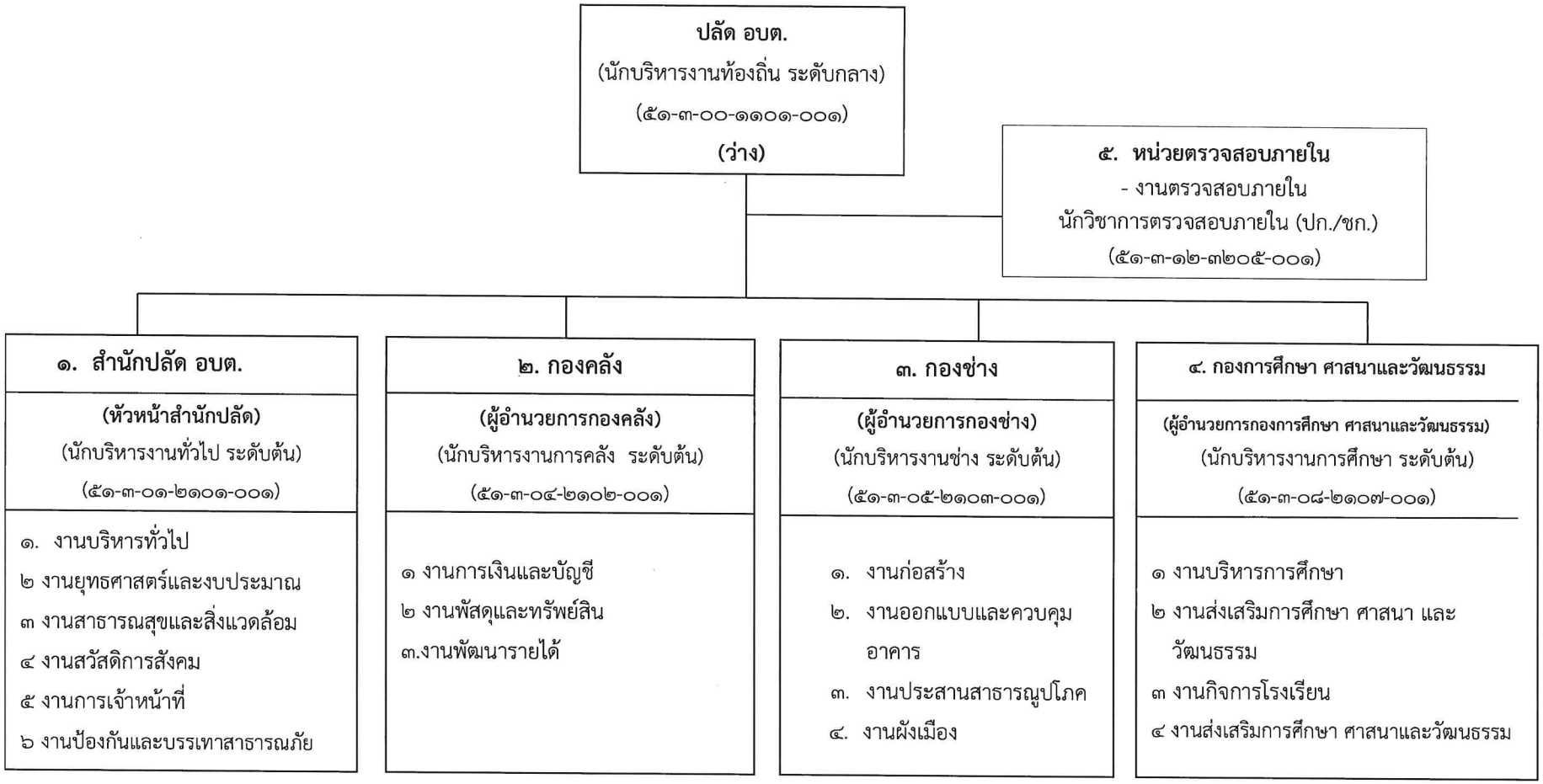
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข มีครู ...-...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ...๑...ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...-..ราย

รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ..๒...ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ..๑...ราย พนักงานจ้างทั่วไป..๑...ราย

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า



สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเหง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.หนองเต่า

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)
นางสาววิชชุดา คงสบสิน

งานบริหารทั่วไป	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานสวัสดิการสังคม	งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
* ลูกจ้างประจำ นางเนติญา ศูนย์ปาน เจ้าพนักงานธุรการ * พนักงานจ้างทั่วไป ๑. นางวราภรณ์ เสนาะดี ตำแหน่ง นักการ ๒. นายวสัน ป้องเดช ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๓. นายอาภากรณ์ สมฤทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๔. นายณัฐนันท์ นันต๊ะวงค์ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทกน้ำอเนกประสงค์)	* พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑) นางสาวรื่นฤดี จันทร์ประภานนท์ (ระดับชำนาญการ)	* พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑) **(ว่าง)**	*พนักงานส่วนตำบล - นักพัฒนาชุมชน (๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑) นางสาวฐิติรัตน์ ศรีจันทร์ดี (ระดับปฏิบัติการ)	*พนักงานส่วนตำบล - นักทรัพยากรบุคคล (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑) นายสมบัติ ดีเด (ระดับชำนาญการ)	* พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) **(ว่าง)**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๖	๑	-	๔

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)
นางชุติกาญจน์ ตั้งโสภณ

งานการเงินและบัญชี

*** นักวิชาการเงินและบัญชี**
(๕๑-๓-๐๔—๓๒๐๑-๐๐๑)
นางสาวอัญชลี มาโชค
(ระดับชำนาญการ)

*** เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

*** เจ้าพนักงานพัสดุ**
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)
(ว่าง)

*** พนักงานจ้างตามภารกิจ**
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
นางสาวทิพยวรรณ กำเหนิดทอง

งานพัฒนารายได้

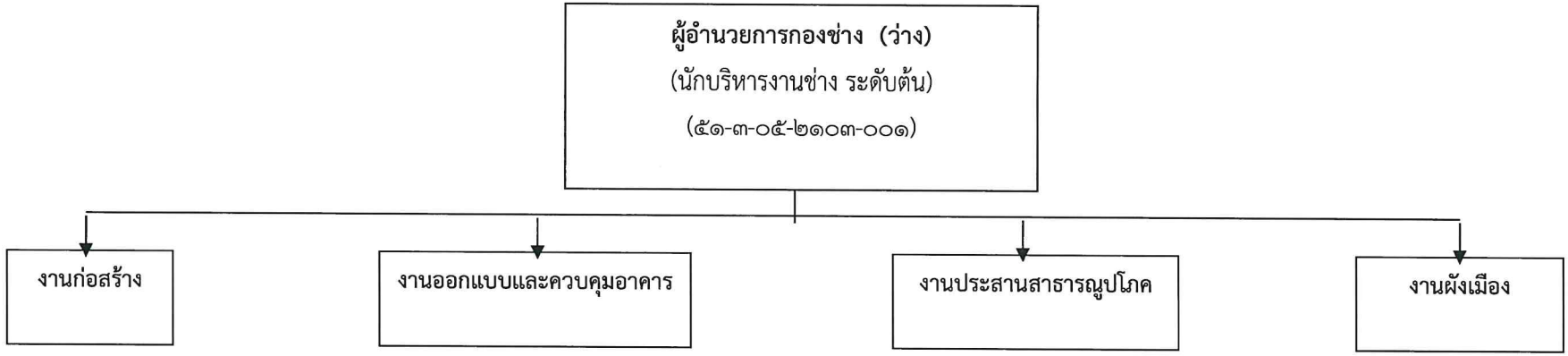
*** เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)
นางสาวรัชนีกร ศักดี
(ระดับปฏิบัติงาน)

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

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. โครงสร้างกองช่าง



นักจัดการงานช่าง
(๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
(ว่าง)

*นายช่างโยธา
(๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)
(ระดับ ชำนาญงาน)
(ว่าง)

*เจ้าพนักงานธุรการ
(๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑)
นายปรีชากมล กระเป๋าทอง
(ระดับ ปฏิบัติงาน)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๔	-	-	-

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเค)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)
(นางสาวอัฏฐพร เชื้อเย็น)

งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระกระเบื้อง**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(ว่าง)**
- พนักงานครู
(๕๑-๓-๐๘-๒๒๑๗-๖๒๙)
นางสุชาดา บุญยิ่ง (อันดับ ครู คศ.๒)

*** นักวิชาการศึกษา**
(๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)
นางสร้อยนภา พูลพร
(ระดับ ชำนาญการ)

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสุข**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(ว่าง)**
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
นางสาวกมลวัลย์ มีเพชรดี

*** พนักงานจ้างตามภารกิจ**
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
นางสาวสุรีรัตน์ รักษ์วงษ์

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(ว่าง)**
- พนักงานครู
(๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓) (อันดับ ครู คศ.๑)
นางสาวนันท์นภัส สุขใจ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ช่วย	ครูชำนาญการ	ผอ.ศูนย์ ฯ	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง	อาวุโส							
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	๗	-	๒	๑

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

*** หน่วยตรวจสอบภายใน**

- งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

(๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

นางสาวละอองดาว ทองมี

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ช่วย	ครูชำนาญการ	ผอ.ศูนย์ ฯ	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง	อาวุโส							
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	--	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเต)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	นางสาววิชชุดา คงสบสิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๐๕,๕๓๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๗,๕๓๐
๓	นายสมบัติ ดีเด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖๒,๓๙๐	-	-	๔๖๒,๓๙๐
๔	นางสาวรื่นฤดี จันทร์ประภานนท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๓๘,๖๕๐	-	-	๕๓๘,๖๕๐
๕	นางสาวฐิติรัตน์ ศรีจันทร์ดี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๗๖,๑๑๐	-	-	๔๗๖,๑๑๐
๖	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘๗,๑๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	326,220 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นางเนติญา ศูนย์ปาน	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	๒๘๘,๙๖๐
๙	นางวราภรณ์ เสนาะดี	ม.๖	-	นักการ(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ม.๖	นักการภารโรง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๐	นายวสัน ป้องเดช	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๑	นายอาภากรณ์ สมฤทธิ์	ปวช. (ช่างเทคนิค)	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๒	นายณัฐนันท์ นันต๊ะวงค์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถเอนกประสงค์(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถเอนกประสงค์(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	๒๐๐๐	๑๑,๐๐๐
๑๓	นางชุติกาญจน์ ตั้งโสภณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑๓,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๕,๕๖๐
๑๔	นางสาวอัญชลี มาโชค	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๐๕,๕๓๐	-	-	๕๐๕,๕๓๐
๑๕	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชก.	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชก.	ปฏิบัติงาน	326,220 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๖	-	-	๕๑-๓-๐๔๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๔๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	326,220 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นางสาวรัชนีกร ศักดี	ปวช. การบัญชี	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๐๙,๒๕๐	-	-	๓๐๙,๒๕๐

สำเนาถูกต้อง

(นายสม...

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นางสาวทิพยวรรณ กำเนิดทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๙๒,๐๐๐	-	-	๑๙๒,๐๐๐
๑๙	-	-	-	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๐	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘๗,๑๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นายปรีชากมล กระเป๋าทอง	อนุปริญญาวิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๔๘,๒๘๐	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๒๒	-	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญการ	๓๒๖๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นางสาวอัฏฐพร เชื้อเย็น	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๔	นางสร้อยนภา พูลพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต และประกาศนียบัตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖๘,๙๖๐	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๒๕	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์บ้านสระกระเบื้อง)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์อบต.หนองเต่า)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์บ้านโคกสุข)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นางสุชาดา บุญยิ่ง	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๒	ครู	-	ชำนาญการ	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๒	ครู	-	ชำนาญการ	๔๓๔,๕๒๐	๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๖,๕๒๐
๒๙	นางสาวนันท์นภัส สุขใจ	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๓	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๑๒๓	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๒๘๐,๓๒๐	๐	๐	๒๘๐,๓๒๐
๓๐	นางสาวสุรีรัตน์ รักษ์วงษ์	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๗๑,๘๔๐	-		๑๗๑,๘๔๐
๓๑	นางสาวกมลวัลย์ มีเพชรดี	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๘๖,๑๒๐	-		๑๘๖,๑๒๐
๓๒	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๓	นางสาวละออง ดาว ทองมี	บัญชีบัณฑิต	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
ที่ ๑๗๘/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจึงถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๒.๑ ศึกษา...

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 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 ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)
(นายสุเทพ ด้วงมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมช่วงมาลี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ผู้มาร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุเทพ ด้วงมี	ประธาน		
๒	นางชุติกาญจน์ ตั้งโสภณ	คณะกรรมการ		
๓.	นางสาวอัฏฐพร เชื้อเย็น	คณะกรรมการ		
๔	นางวิชชุดา คงสบสิน	กรรมการ /เลขานุการ		
๕	นายสมบัติ ดีเด	ผู้ช่วยเลขานุการ		

****

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมช่วงมาลี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณา

๔.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

หมายเหตุ : เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

****

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเต)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ ๑. หนังสือจังหวัดลพบุรี ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ ว ๘๑๓ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ที่ ๑๗๘/ ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ดังนั้น จึงเชิญคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณา

ประธานฯ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้เลขานุการ ดำเนินการชี้แจงขั้นตอน

เลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จะดำเนินการหนังสือจังหวัดลพบุรี ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ ว ๘๑๓ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ หลังจากเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดลพบุรี จึงขอให้กรรมการทุกท่านเสนอความเห็น

(๒. วิเคราะห์...

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ประชุม	ร่วมวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ กำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้าที่จะเกิดขึ้น และร่วมวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีภาระค่าใช้จ่ายงานบุคคลเพิ่มขึ้นเกินที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ อัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรจะกำหนดเพิ่ม หรือไม่ ให้เสนอความเห็น ตามรายละเอียดเอกสารแนบท้าย
นายก อบต.หนองเต่า	จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ข้างต้น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่และที่จะเกิดขึ้นอีก ๓ ปี ข้างหน้า
หัวหน้าสำนักปลัด	สำหรับพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งคงเดิม ไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายงานบุคคล ส่วนอัตรากำลังที่มีอยู่ เป็นตำแหน่งว่าง ถ้าได้รับการบรรจุจาการสรรหาจาก กสถ. ก็จะปฏิบัติราชการตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ผู้อำนวยการกองคลัง	สำหรับพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งคงเดิม ไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายงานบุคคล ส่วนอัตรากำลังที่มีอยู่ เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ถ้าได้รับการบรรจุ การสรรหาจาก กสถ. ก็จะปฏิบัติราชการตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
ผู้อำนวยการกองช่าง	กองช่าง ไม่มีการขอเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กองช่าง ไม่มีการขอเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง
นายก อบต. หนองเต่า	ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการและได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา (ตามเอกสารแนบท้าย) ดังนั้น จึงขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม	มติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

/นายก...

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายก อบต.	มอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคลไปดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเสนอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ต่อไป
นักทรัพยากรบุคคล	ทราบ
เรื่องอื่นๆ	ไม่มี
เลิกประชุมเวลา	๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดบันทึก
(นายสมบัติ ดีเด)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจบันทึก
(นายสุเทพ ด้วงมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

สำเนาถูกต้อง
(นายสมบัติ ดีเด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ