

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕58- ๒๕60



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่
อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๕4 - พ.ศ. ๒๕57) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕58 - 2560) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕8- พ.ศ. ๒๕60) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ	10
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	11
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	12
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	17
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	20
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	27
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง	32
๑3. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	33

ภาคผนวก

- คำสั่ง อ.บ.ต. หนองโอง ที่ 275/๒๕๕7 ลงวันที่ 1 สิงหาคม ๒๕๕7
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ
- ปริมาณงานของพนักงานส่วนตำบลหนองโอง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนด ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก. อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก. อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลง นามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว55 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2557

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองโอง ให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและ ยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- พ.ศ. ๒๕๖๐)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ซึ่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน

๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

๔.๒.๔ ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก

๔.๓.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ

๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง

๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และ

สุขอนามัยของประชาชน

๔.๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว

๔.๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่

๔.๖.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๔.๖.๕ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน

๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรเชื่อมโยงสู่เกษตรกร
อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออก

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่
ดีได้มาตรฐาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัดฯ

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ความปลอดภัยในชีวิต และ

ทรัพย์สิน

2. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรเชื่อมโยงสู่เกษตรกร
อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ความเป็นเลิศในระดับสากล

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถ
ทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘)

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- สำนักปลัดฯ

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดฯ

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากลคู่อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- กองช่าง

- ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากลคู่การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากลคู่การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการศึกษา การกีฬาและนันทนาการในระดับสากล

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดฯ

กองคลัง

กองช่าง

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 3 ปี ของ อบต.หนองไธสง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารและการปกครอง

2. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชน

ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.มีอาหารอุดมสมบูรณ์/แหล่งผลิตสินค้าและพืชผลทางการเกษตร ๒.มีแหล่งอุตสาหกรรมการผลิต ๓.มีเส้นทางการค้า การคมนาคมที่สะดวก ๔.มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะ เชี่ยวชาญการบริหาร ด้านเศรษฐกิจ	๑.ยังมีความเหลื่อมล้ำเรื่องรายได้ที่ไม่เท่าเทียม ๒.บุคลากร/ประชาชนบางส่วนขาดขวัญกำลังใจตามภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ๓.ประชาชนมีภาระหนี้สิน มีรายได้น้อย ๔.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอในการพัฒนาอาชีพ ยังยึดติดแนวเดิม ๕.ขาดความชัดเจนในการบูรณาการ

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค(Threats)
๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา ๒.การคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัดมีหลายเส้นทาง ๓.อยู่ใกล้ตัวอำเภออุทอง ๔.การเป็นตำบลที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย	๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ ๒.ขาดการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ๓.แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน

ด้านสังคม

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑. ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน</p> <p>๒. มีที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ</p> <p>๓. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ที่หลอมรวมจิตใจประชาชนให้รักสามัคคี</p> <p>๔. มีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่างๆทุกส่วนจำเป็นต้องใช้ประสานงาน</p> <p>๕. วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข</p> <p>๖. บุคลากรและชุมชนมีความสงบสุขและวิถีชีวิตที่เรียบง่าย พอเพียง มีน้ำใจ</p> <p>๗. มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะ และเข้าถึงประชาชน</p>	<p>๑. บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน</p> <p>๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓. บุคลากรขาดแรงจูงใจ</p> <p>๔. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง</p> <p>๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ</p> <p>๖. ขาดเจ้าภาพที่ชัดเจนในการบูรณาการงานในพื้นที่ หลีกเลียงความรับผิดชอบ</p> <p>๗. วัฒนธรรมการทำงานของบางหน่วยยังเน้นการใช้อำนาจ ไม่เน้นการประสานงาน</p> <p>๘. ให้ความรู้การบริหารงบประมาณไม่ทั่วถึง</p> <p>๙. ประชาชนขาดการใส่ใจดูแลสุขภาพ</p>

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค(Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา</p> <p>๒. ปัญหาในสังคมเปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น</p> <p>๓. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออยู่ทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหาร และตรวจสอบการทำงาน</p>	<p>๑. การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน</p> <p>๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการยังน้อยเกินไป</p>

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑. ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน</p> <p>๒. มีที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรหลายสาย</p>	<p>๑. บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน</p> <p>๒. ขาดการประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์ การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอย่างทั่วถึง</p> <p>๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ</p> <p>๔. ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง</p>

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค(Threats)
<p>๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา</p> <p>๒.ปัญหาในสังคมเปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น</p> <p>๓.ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุ้มทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔.ประชาชนส่วนใหญ่มีใจในการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒.แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน</p> <p>๓.ด้านการเกษตรประชาชนยังยึดติดการใช้สารเคมี</p> <p>๔.บางพื้นที่น้ำท่วมเสียหาย แต่บางพื้นที่แล้งขาดแคลนน้ำ ระบบระบายน้ำไม่ไหลเวียน</p> <p>๕.การคมนาคมมีฝุ่นละอองในบางพื้นที่</p>

ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑.ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน มีความรู้ทักษะและเข้าถึงประชาชน</p> <p>๒.มีที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓.องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่างๆจำเป็นต้องใช้ประสานงาน</p> <p>๔.วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและความมั่นคง</p> <p>๕.บุคลากรและชุมชนที่มีความสงบสุขมีน้ำใจและร่วมมือ มีอาสาสมัครหลายหน่วยงาน</p> <p>๖.มีการประสานงานที่ดี</p>	<p>๑.บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน</p> <p>๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓.บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและขาดแรงจูงใจ</p> <p>๔.ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง</p> <p>๕.ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง</p> <p>๖.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ</p> <p>๗.การทำงานของบางหน่วยยังยึดติดการใช้อำนาจมากเกินไป</p> <p>๘.ขอบเขตบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน</p> <p>๙.การแพร่ระบาดของยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาโจรผู้ร้าย</p>

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค(Threats)
<p>๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา</p> <p>๒.ปัญหาในสังคมด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น</p> <p>๓.ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุ้มทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔.ผู้บริหารบ้านเมืองในพื้นที่บางครั้งเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานสำเร็จง่ายขึ้น</p>	<p>๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่แทรกแซงการทำงาน</p> <p>๓.ขาดความร่วมมือในการป้องกัน แก้ไข บำบัดและฟื้นฟูปัญหาเสพติด จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง</p> <p>๔.ขอบเขตอำนาจหน้าที่จำกัด</p> <p>๕.นโยบายจากส่วนกลาง นำมาใช้ไม่ได้จริงในพื้นที่</p> <p>๖.การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๖.๑.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖.๑.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๑.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๕ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๑.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖.๑.๗ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.1.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 6.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๖.๒.๒ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๖.๒.๓ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๖.๒.๔ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๖.๒.๕ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6.2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 6.2.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 6.2.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 6.2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6.2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 6.2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 6.2.12 การท่องเที่ยว
- 6.2.13 การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้จัดส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน และ 1 หน่วย คือ สำนักปลัด อบต. กองการคลัง กองช่าง ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน แต่เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว55 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2557 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2558 – 2560) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 3.4) ข้าราชการครูและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว” ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.4/ว7 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2550 เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.9/ว10 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2556 เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโอง 1 อัตรา ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีบุคลากรประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจำนวนเด็กเล็กในศูนย์แต่ละแห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กเล็กในศูนย์ (คน)	จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก (คน)	จำนวนผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง) (คน)	หมายเหตุ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน	36	1	1	
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโอง	61	1	2	

และเพื่อให้คํานวณกรอบอัตรากําลังเป็นไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากําลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากําลังที่มีกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	ชื่อ อปท.	การกำหนดส่วนราชการของอปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2558 (บาท)	จำนวนพนักงานส่วนตำบล (คน)	จำนวนลูกจ้างประจำ (คน)	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
1	อบต.หนองไธ้	5	38,665,463	30	2	8	26	ขนาดกลาง
2	อบต.สระพังลาน	5	21,788,012	22	-	8	11	ขนาดกลาง
3	อบต.ดอนมะเกลือ	5	19,600,000	20	-	8	2	ขนาดกลาง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

- สำนักปลัดฯ มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานบุคลากร
- กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปโมค
- ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อมงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด
- ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบด้านงบประมาณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑.สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคลากร <p>๒.กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขปโคค <p>๔.ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด <p>๕.ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบด้านงบประมาณ -งานตรวจสอบบัญชี 	<p>๑.สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคลากร <p>๒.กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขปโคค <p>๔.ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด <p>๕.ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบด้านงบประมาณ -งานตรวจสอบบัญชี

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ดังนี้
**** (หากมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดให้บรรยายเหตุผล) ****

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. 8 (นักบริหารงาน อบต. 8)	๑	1	1	๑	-	-	-	รักษาราชการ แทนรองปลัด อบต.7
รองปลัด อบต 7 (นักบริหารงาน อบต. 7)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. 6 (นักบริหารงาน อบต.6)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. 6 (นักบริหารงานทั่วไป6)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว นิติกร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยบุคลากร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	

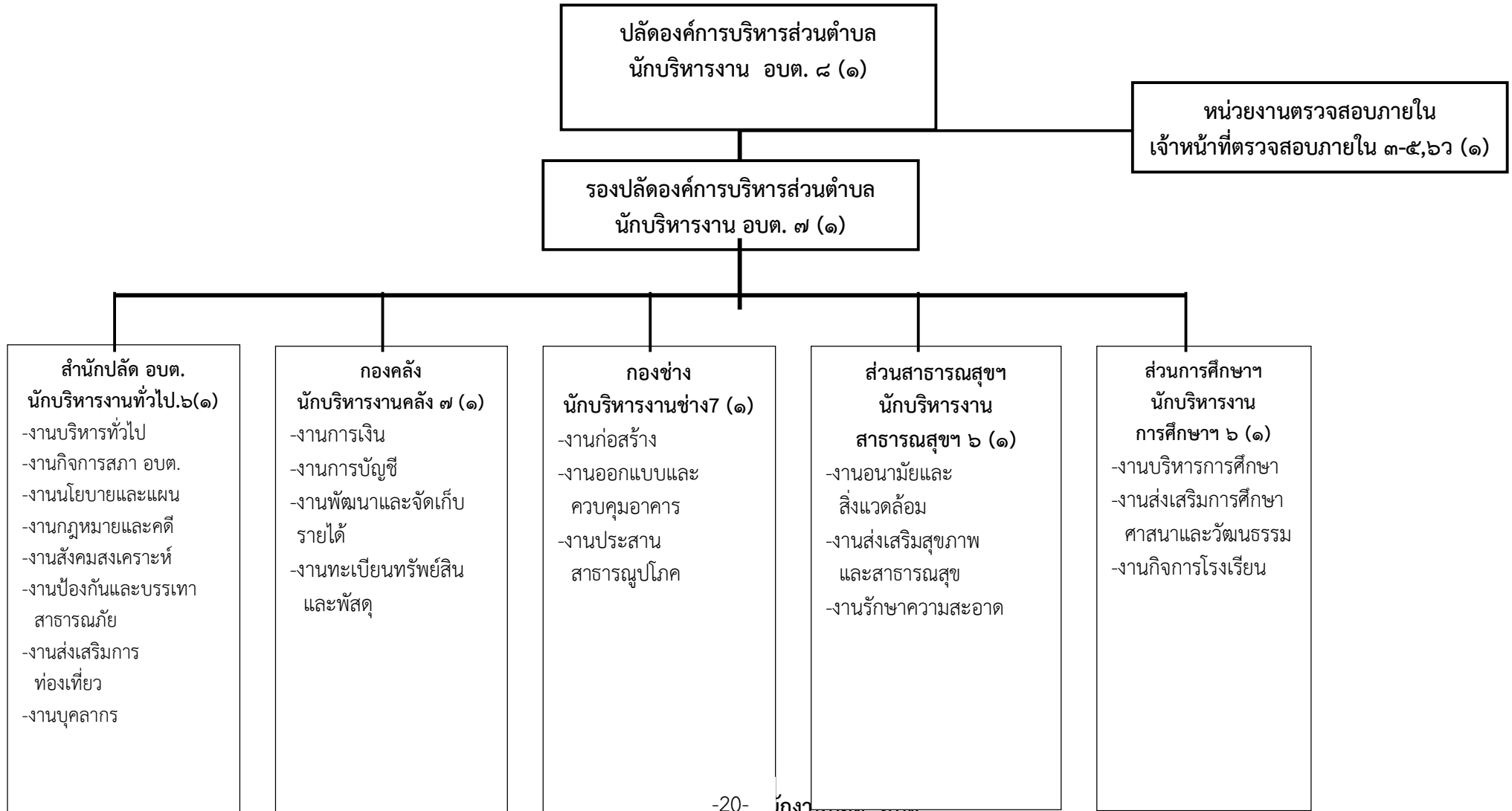
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ
------------	--------------------------------	--	------------	----------

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าส่วนสาธารณสุข๖ (นักบริหารงานสาธารณสุข๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	6	6	6	6	-	-	-	
ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
หัวหน้าส่วนการศึกษา ๖(นักบริหารการศึกษา 6)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน								
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองไธสง								
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	
*ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	-	-	1	1	-	+1	+1	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
รวม								

หมายเหตุ *ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย) “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ๖ (๑)



- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5 (1) ว่าง
- เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4 (1) ว่าง
- ภารโรง (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานขับรถ (1)
- แม่ครัว (1)
- คนงานทั่วไป (5)
- ยาม (1) ว่าง

- นิติกร 3-5/6ว (1)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย 2-4/5 ว่าง (1)

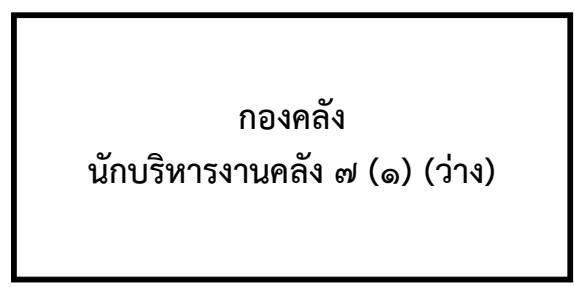
- นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว (1)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-
4/5 ว่าง (1)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

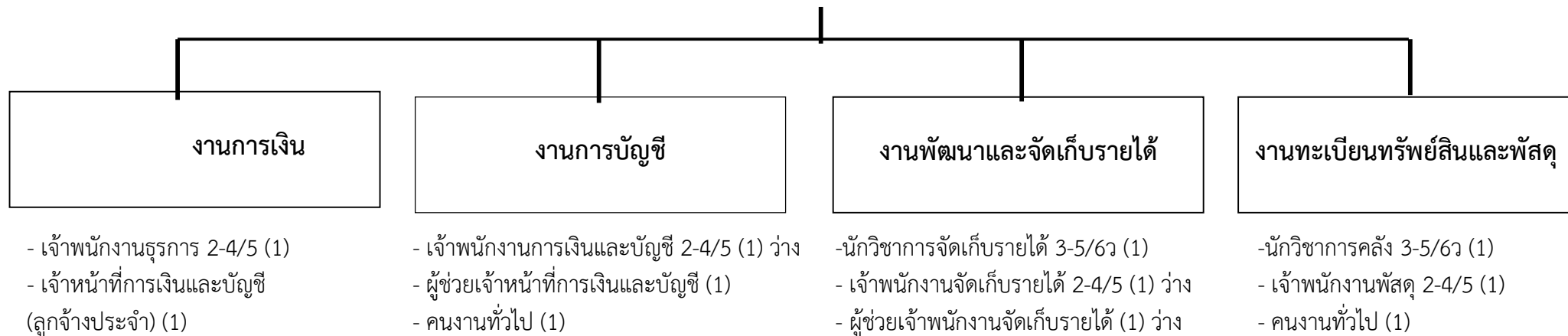
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย
และแผน 3-5/6ว (1)

- บุคลากร 3-5/6ว (1)
- ผู้ช่วยบุคลากร (1)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	2	-	-	-	-	๑	4	6

โครงสร้างกองคลัง

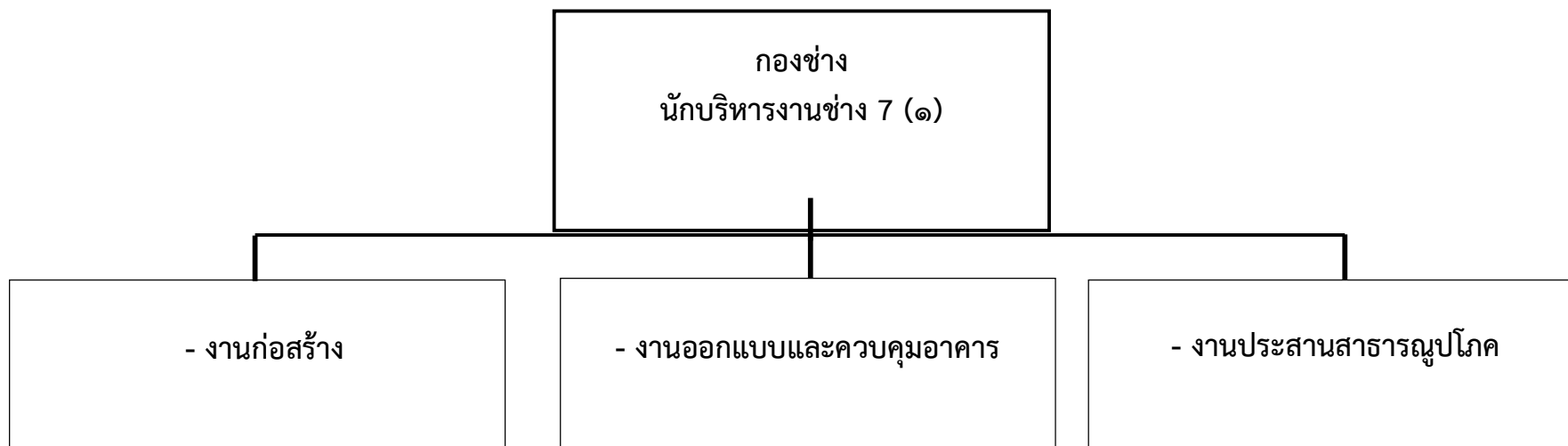




ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	2	-	2	-	-	1	1	2

-22 -

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา 2-4/5 (2) (ว่าง 1)
- คนงานทั่วไป (5)
- คนงานทั่วไป (1) ว่าง

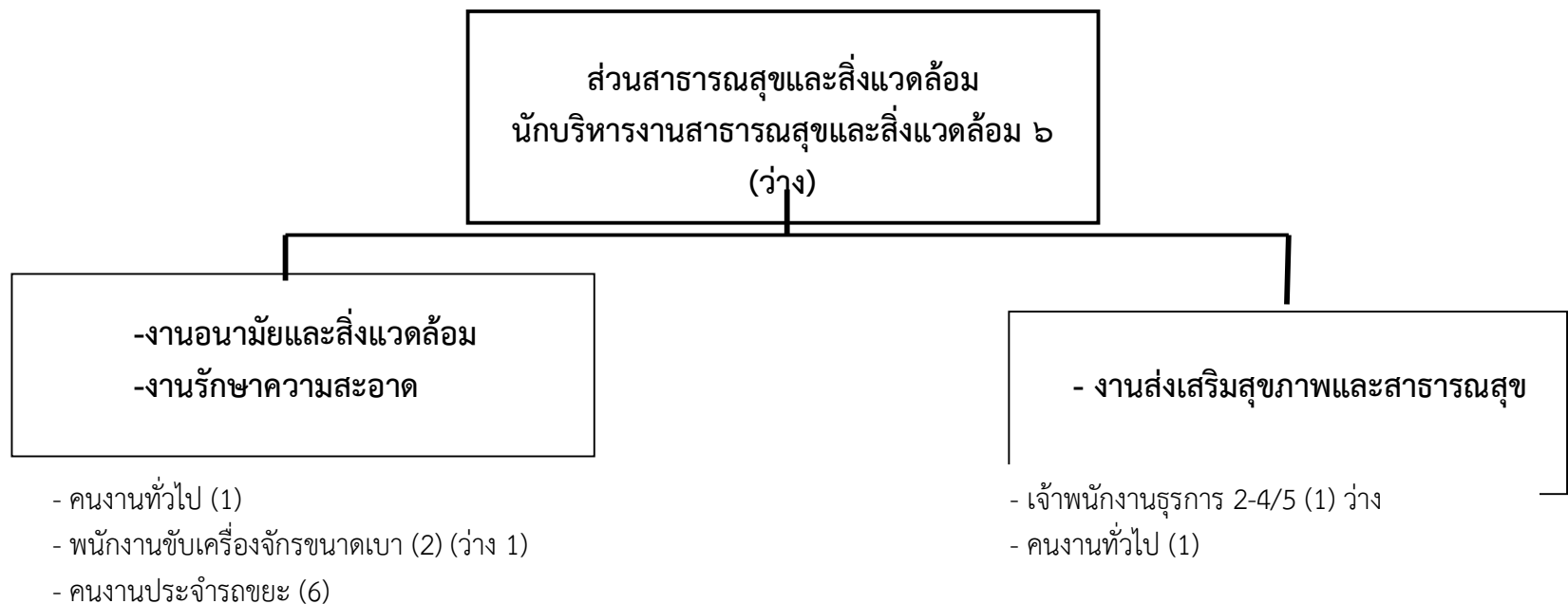
- วิศวกรโยธา 3-5/6ว (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5 (1)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	5

-23-

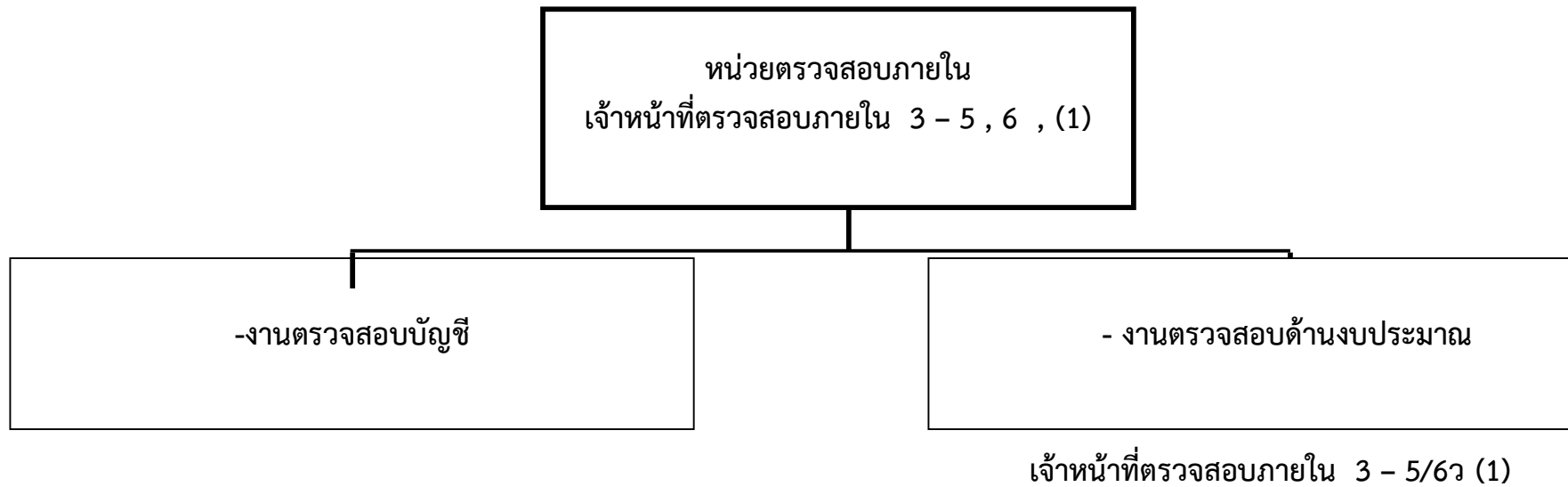
โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๓
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

-๒๕ -

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ :

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2558 ไว้จำนวน 38,665,463 บาท ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ออกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2558 ก่อนนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น = 38,665,463 บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2559 เป็นเงิน 40,598,736 บาท

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2558 ($38,665,463 \times 5\% + 38,665,463 = 40,598,736$)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 เป็นเงิน 42,628,673 บาท

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2559 ($40,598,736 \times 5\% + 40,598,736 = 42,628,673$)

* จำนวนเงินในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับจำนวนในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วน (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.1/ว187 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2556

13 . ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน จึงได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ภาคผนวก



ประกาศของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลหนองไธสง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
 ๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
 ๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
 ๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
 ๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕7

(ลงชื่อ)

(นายสุนทร ทองฤทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ที่ 275/๒๕๕7

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕8-๒๕60)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์
การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม
๒๕๕๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๕,๑๖,๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่
๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้
เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
ประกอบด้วย

- | | | |
|--|-------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสุนทร ทองฤทธิ์ | นายก อบต. หนองไผ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายเฉลียว สุภาคมล | ปลัด อบต. หนองไผ่ | กรรมการ |
| ๓. นายธงชัย เทียงตรง | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๔. นางสาวเพชรรา เกษมสงคราม | นักวิชาการคลัง รก.ผอ.กองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายประสาร พันพิลิกวิศกรโยธา รก.ผอ.กองช่าง | | กรรมการ |
| ๖. นางสาวจันทร์ ทิพย์ณรงค์ | นวก.ศึกษา รก.หน.ส่วนการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวเบญจมาศ คำไพเราะ | เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๘. นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ | บุคลากร | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕8-๒๕60)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงาน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน
ราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๕8-๒๕60) และแผนอัตรากำลัง
ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

/บทศึกษา...

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม(ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ ระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

/๖. ในการ...

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕7

(ลงชื่อ)

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕8 - ๒๕60

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ครั้งที่ ๑/๒557

วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕7
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายสุนทร ทองฤทธิ์	ประธานกรรมการ	
2	นายเฉลียว สุภาคมล	กรรมการ	
3	นายธงชัย เทียงตรง	กรรมการ	
4	นางสาวเพชรรา เกษมสงคราม	กรรมการ	
5	นายประสาร พันพิลึก	กรรมการ	
6	นางสาวจันทร์ ทิพย์ณรงค์	กรรมการ	
7	นางสาวเบญจมาศ คำไผ่เราะ	กรรมการ	
8	นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ	กรรมการและเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้องที่
275/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน
ส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองโ้อง ลงวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2557 โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง
ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐
โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า
ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง
ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด
ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ
หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ . บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ใน
ปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการ
กำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรา
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการ
วางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน
ที่มีอยู่ การพัฒนา

/หรือฝึก...

หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก)

โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑,๓ ระดับ ๒,๔ ระดับ ๓,๕ แล้วแต่กรณี

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๒

รับทราบ
เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานกรรมการ

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

**๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)**

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ปัจจุบันมี ๖ ส่วน คือสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ครับ

เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และรองรับ การถ่ายโอนต่าง ๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังต่อไปนี้

ปลัด อบต. 8 (นักบริหารงาน อบต. 8)	จำนวน	1	อัตรา
รองปลัด อบต 7 (นักบริหารงาน อบต. 7)	จำนวน	1	อัตรา
รองปลัด อบต. 6 (นักบริหารงาน อบต.6) (รักษาราชการแทน ตำแหน่ง รองปลัด อบต. 7)	จำนวน	1	อัตรา

สำนักปลัด อบต.

นักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าสำนักปลัด 6)	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
นิติกร 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
บุคลากร 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4	จำนวน	1	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

ภารโรง	จำนวน	1	อัตรา
--------	-------	---	-------

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยบุคลากร	จำนวน	1	อัตรา
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	1	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
พนักงานขับรถ	จำนวน	1	อัตรา
แม่ครัว	จำนวน	1	อัตรา
คนงานทั่วไป	จำนวน	5	อัตรา
ยาม	จำนวน	1	อัตรา

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง 7(นักบริหารงานคลัง 7)	จำนวน	1	อัตรา
นักวิชาการคลัง 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	1	อัตรา
----------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	1	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
คนงานทั่วไป	จำนวน	2	อัตรา

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง 7(นักบริหารงานช่าง 7)	จำนวน	1	อัตรา
วิศวกรโยธา 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา
นายช่างโยธา 2-4/5	จำนวน	2	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา

พนักงานจ้าง

คนงานทั่วไป	จำนวน	6	อัตรา
-------------	-------	---	-------

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นักบริหารงานสาธารณสุขฯ 6(หัวหน้าส่วนสาธารณสุขฯ 6)	จำนวน	1	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	จำนวน	1	อัตรา

พนักงานจ้าง

คนงานทั่วไป	จำนวน	2	อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	2	อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	6	อัตรา

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นักบริหารการศึกษา 6 (หัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ6)	จำนวน	1	อัตรา
นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	จำนวน	1	อัตรา

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
คนงานทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน

ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	จำนวน	1	อัตรา
-----------------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้าง

ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	1	อัตรา
-------------	-------	---	-------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองไธสง

ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	จำนวน	1	อัตรา
-----------------------------------	-------	---	-------

ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย) (กำหนดเพิ่ม “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้าง

ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	1	อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	1	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3-5/6ว

จำนวน

1

อัตรา

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐)

ประธานกรรมการ

๔.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำทุกคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ดังต่อไปนี้

๑. การปฐมนิเทศ ให้มีการปฐมนิเทศในไตรมาสที่ ๑ ของปี ๒๕๕๘ , ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐

๒. การฝึกอบรม เช่นอบรมคอมพิวเตอร์ ให้มีการฝึกอบรมในไตรมาสที่ ๑,๒,๓ ของปี ๒๕๕๘ไตรมาสที่ ๒,๔ ของปี ๒๕๕๙ และ ไตรมาสที่ ๒,๓ ของปี ๒๕๖๐

๓. การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อมในไตรมาสที่ ๒ ของปี ๒๕๕๘

๔. จัดกิจกรรม ๕ ส ทุกไตรมาส ของปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๕. การประชุมประจำเดือน ทุกไตรมาส ของปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

๔.๓ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน

/บุคคลส่วน...

บุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองโอง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง และประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๕8 – ๒๕60 ด้วย

มติที่ประชุม
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เรื่อง อื่น ๆ
มีกรรมการท่านใดจะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่ มีผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุมแต่เวลานี้

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุนทร ทองฤทธิ์)
ประธานคณะกรรมการ