

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒
(มติ.คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
ในการประชุมครั้งที่ ๔ /๒๕๖๕ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว จึงได้จัดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ฉบับใหม่ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๕ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
 - ปัญหาการคมนาคม
 - ไฟสาธารณะไม่เพียงพอ
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
 - ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
 - ปัญหาการว่างงาน ช่วงว่างเว้นจากภาคเกษตรกรรม
 - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร คุณภาพต่ำ
 - ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
๓. ด้านสังคม
 - ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
 - ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
 - การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
 - ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและบริการประชาชน
 - ปัญหาการมีส่วนร่วมทางกิจกรรมการเมืองของประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาการบกพรุนจากเสียงและกลิ่น
 - ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
 - ปัญหาการกำจัดมูลฝอย
๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
 - การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
 - ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
 - ปัญหาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เริ่มสูญหาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มี

มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์

แข็งแรง สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล

ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรมประเพณี

เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การศึกษาให้แก่เยาวชน ประชาชนในพื้นที่

ตลอดจนการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งเสริมสนับสนุนการศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นตลอดไป

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นไปตามระเบียบของราชการ

๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

เป้าหมาย เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งมั่นคง ลดปัญหาสังคม และสร้างความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดและ ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนและอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้าน

ตามหลัก SWOT Analysis คือ การพิจารณาถึงปัจจัย จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat - T) ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strength - S)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำเกษตรกรรม
๒. มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน
๓. มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล
๔. มีความมั่นคงทางการเมืองท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ปัจจัยภายนอก โอกาส (Opportunity-O)

๑. การสนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเศรษฐกิจชุมชน
๒. สภาพพื้นที่เหมาะกับการเกษตรกรรม
๓. นโยบายของรัฐบาลที่เน้นการแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค (Threat-T)

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
๒. การผันผวนของราคาผลผลิต
๓. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๕. การพัฒนา และสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ด้วยมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวจึงปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาดังกล่าว โดยกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล- งานสารบรรณ- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป- งานธุรการและงานสารบรรณ- งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล- งานประชาสัมพันธ์- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานงบประมาณ- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี- งานเสนอขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานติดตามประเมินผลแผนงานและโครงการ- งานประสานแผนพัฒนาจังหวัด- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน- งานสารสนเทศ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนิติกรรมและสัญญา- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานรวบรวมสถิติ และเอกสาร - งานวางแผนเตรียมความพร้อม <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนเศรษฐกิจชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันศัตรูพืช - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์พันธุกรรมพืช <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและรักษาโรค - งานบำบัดยาเสพติด - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานให้บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน การเบิกตัดปี การเบิกจ่ายเหลือมปี และขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ - งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำงบประมาณ - งานการบัญชีประเภทต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานธุรการกองคลัง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ 	<p>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชีประเภทต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ - งานการเงินและงบทดลอง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำงบทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจดทะเบียนและต่อภาษีรถยนต์ส่วนบุคคล <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ทะเบียนคุมลูกหนี้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - งานจัดทำข้อมูลพื้นฐานและวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานควบคุมและตรวจสอบการขออนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค และกิจการประปา - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้า - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๔.๒ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณการราคาก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำข้อมูลพื้นฐานและวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - งานจัดทำแผนก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมและตรวจสอบการขออนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้า <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - การตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการงบประมาณด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ - กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินความเสี่ยงการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน - ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินพัสดุและทรัพย์สินเพื่อดูแลให้การใช้งบประมาณและทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพสูง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด - จัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบและรายงานการตรวจสอบต่างๆ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบและข้อเสนอให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและสันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน - งานประเมินควบคุมภายในของหน่วยงาน 	

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

อบต.หนองบัวน้อย	อบต.ดอนเมือง	อบต.กฤษณา
อบต.หนองบัวน้อย อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา -จำนวนข้าราชการ = ๑๘ อัตรา -จำนวนลูกจ้างประจำ = ๒ อัตรา -จำนวนพนักงานจ้าง = ๑๔ อัตรา	อบต.ดอนเมือง อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา -จำนวนข้าราชการ = ๒๐ อัตรา -จำนวนลูกจ้างประจำ = ๑ อัตรา -จำนวนพนักงานจ้าง = ๑๘ อัตรา	อบต.กฤษณา อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา -จำนวนข้าราชการ = ๒๘ อัตรา -จำนวนลูกจ้างประจำ = - อัตรา -จำนวนพนักงานจ้าง = ๑๓ อัตรา
รวมอัตรากำลัง ๓๔ อัตรา	รวมอัตรากำลัง ๓๙ อัตรา	รวมอัตรากำลัง ๔๑ อัตรา
	อบต.หนองหญ้าขาว อบต.หนองหญ้าขาว อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา -จำนวนข้าราชการ = ๒๗ อัตรา -จำนวนลูกจ้างประจำ = - อัตรา -จำนวนพนักงานจ้าง = ๒๕ อัตรา รวมอัตรากำลัง ๕๒ อัตรา	

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ
คำนวณหาระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหา
เวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ} &= ๑ \text{ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} &= ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐X๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประเภทสามัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต.(๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	พนักงานจ้าง ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนง.ขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๒๐	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	+๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
	รวม	๒๓	๒๓	๒๔	๒๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประเภทสามัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง(๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๗	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประเภทสามัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองช่าง(๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่	
๒	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	-	+๑	๑	-	-	-		
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๕	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
	รวม	๖	๖	๗	๗	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ประเภทสามัญ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมอุดหนุน
	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมอุดหนุน ว่าง ๑	
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-๑	-	-	-	ยุบ ตน.	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	+๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๒	-	-	-	

ประเภทตำแหน่ง

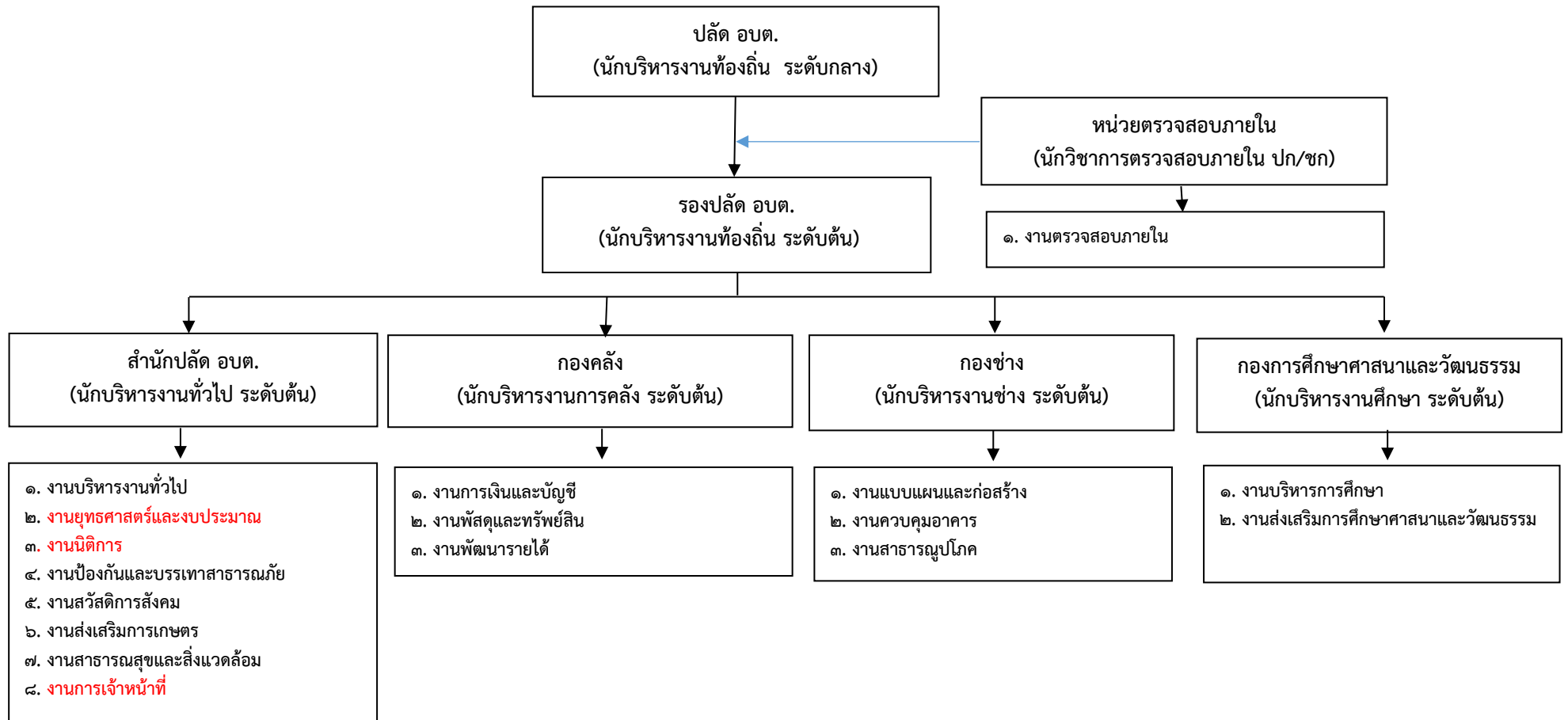
- พนักงานส่วนตำบล
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๒๗ อัตรา
 จำนวน ๑๓ อัตรา
 จำนวน ๑๒ อัตรา

ว่าง / ไม่ว่าง

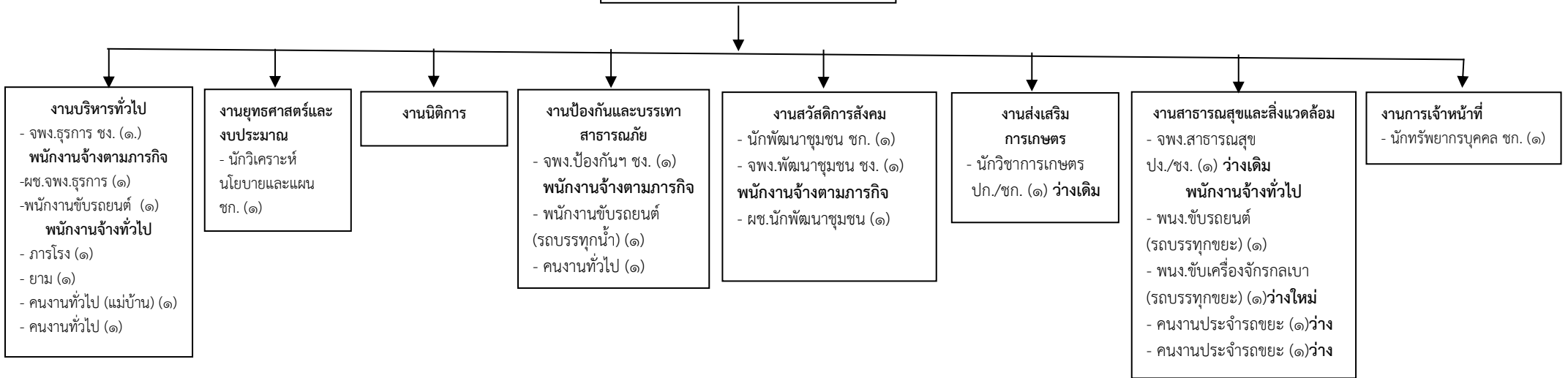
๙ / ๑๘
 ๑ / ๑๒
 ๕ / ๗

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว
และการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา



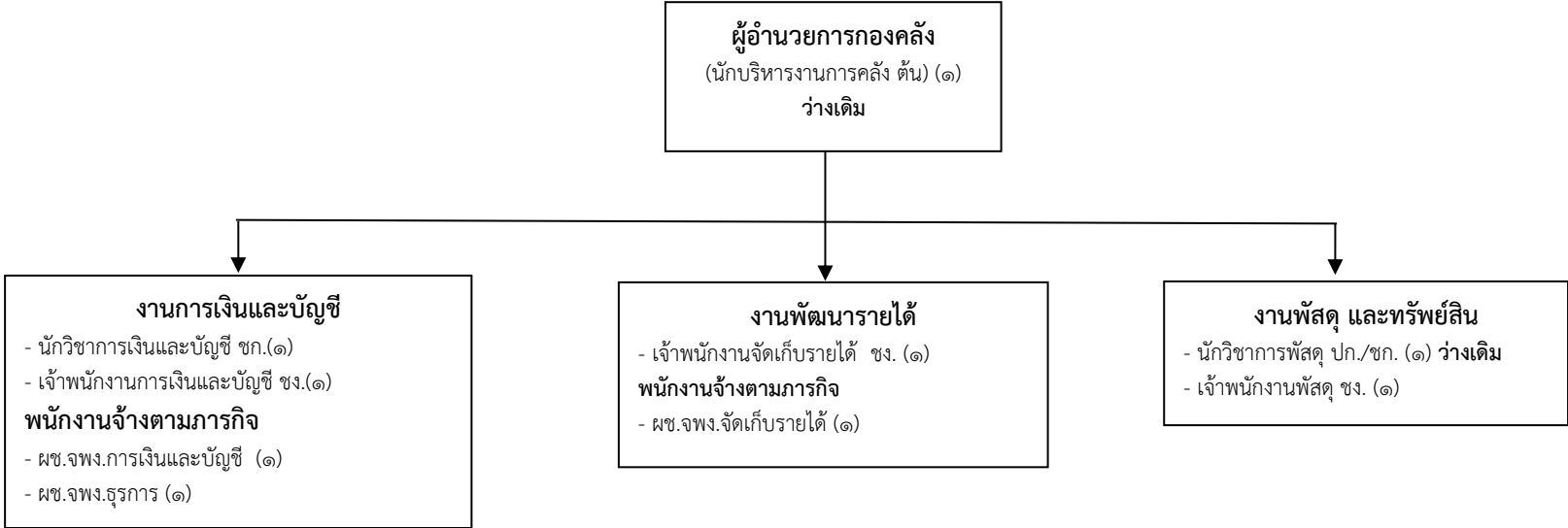
โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ต้น) (๑)

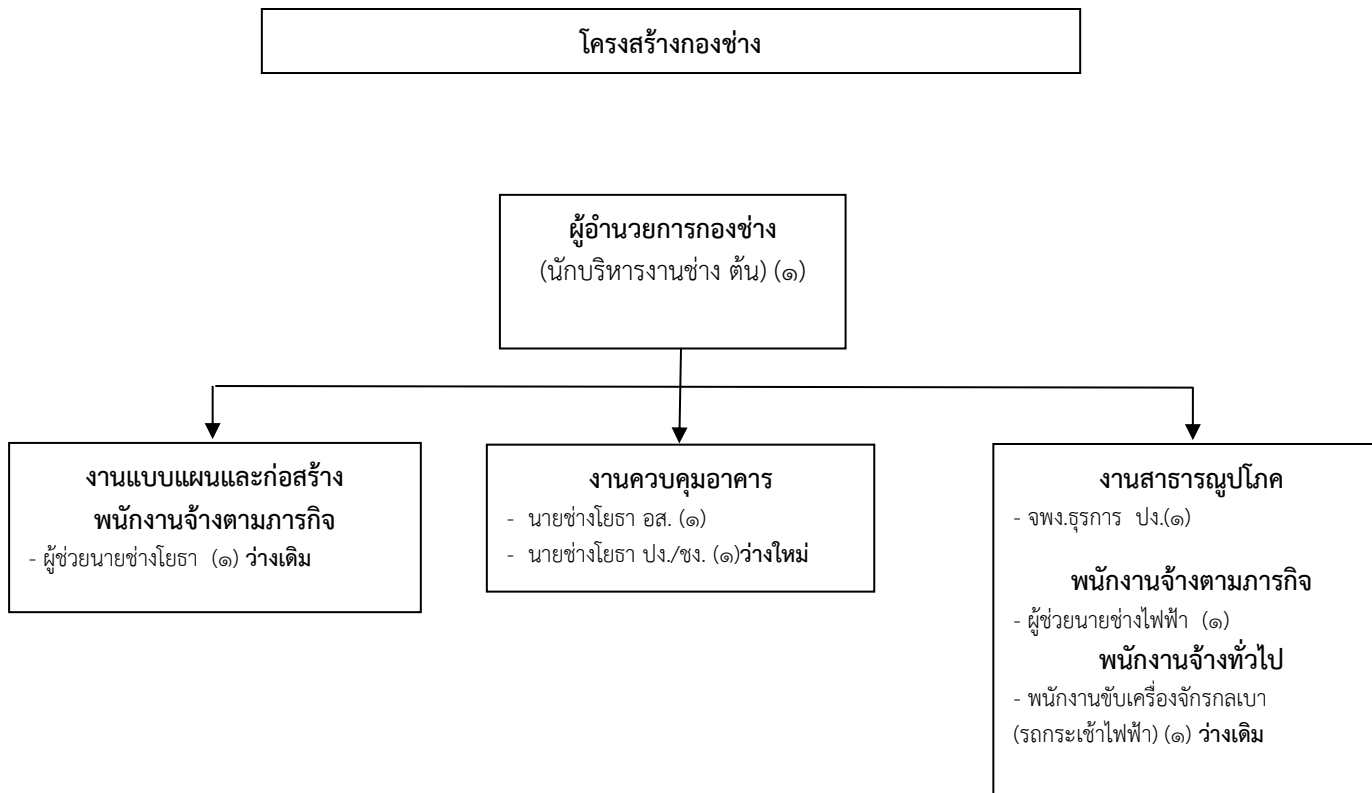


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๓	-	-	๔	๘	๑๘

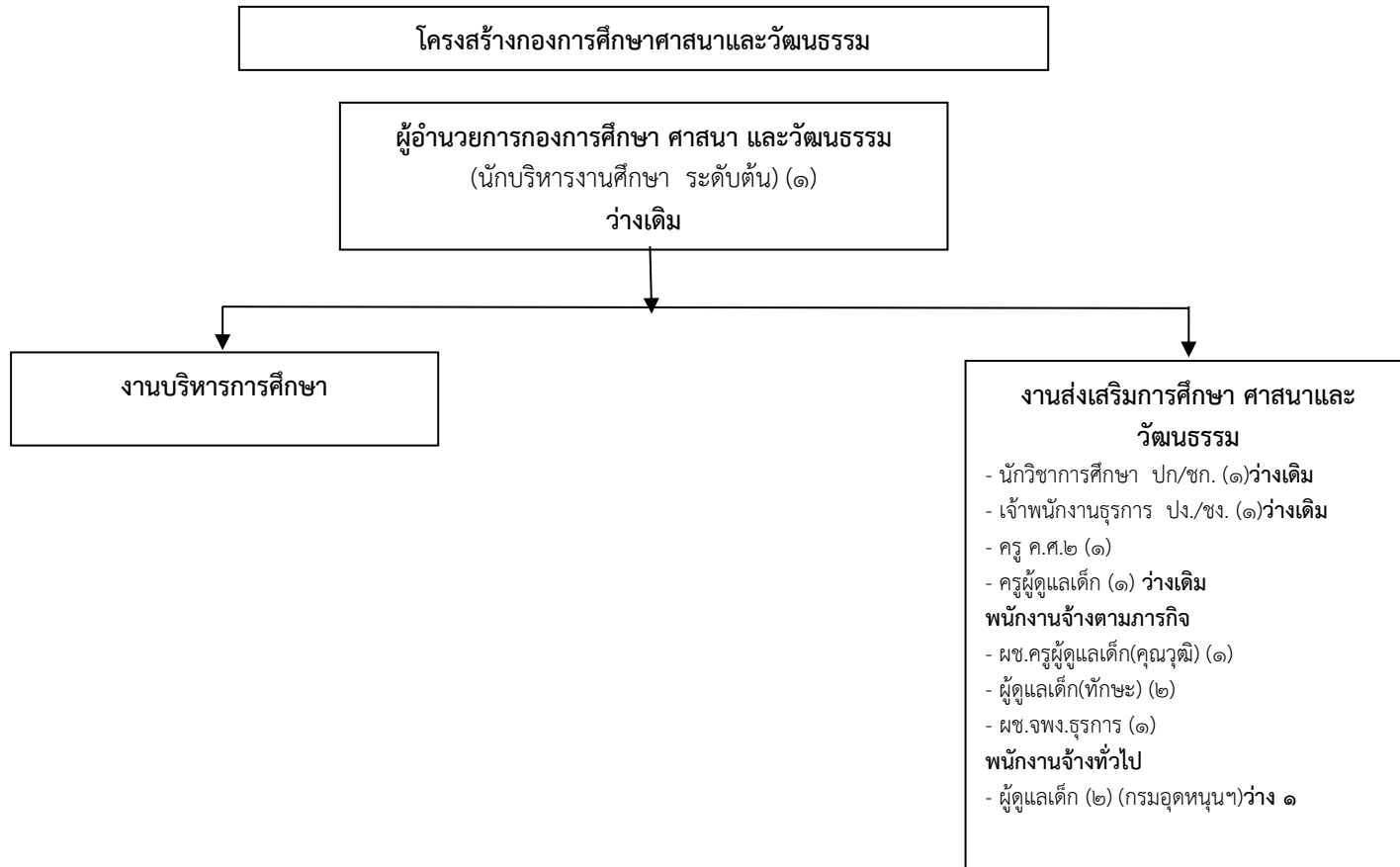
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๓	-	๗



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๑	๕



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ/ ครู ค.ศ. ๒	ลูกจ้างประจำ/ ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๑	๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดเพราะ คนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตรากำลังการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ อบต. หนองหญ้าขาว โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ อบต.หนองหญ้าขาว กำหนดแนวทางการพัฒนาในกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร	สมรรถนะ (Competency) ที่ต้องพัฒนา	การประเมินผล (ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายของแผนที่ กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ)			เป้าหมาย	เป้าหมาย
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
เสริมสร้างสมรรถนะและ ทักษะของบุคลากร	๑. ภารกิจหลัก				ข้อ ๑-๕ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างฯ ทุกคนต้องได้รับ การพัฒนา (ภายใน ๓ ปี)	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง
	๑. การพัฒนาศักยภาพคน	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๒. การวางแผน / ติดตามประเมินผล	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๓. ความถูกต้องของงาน	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๔. ความรู้เกี่ยวกับองค์การ	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๕. การมองภาพองค์กรรวม	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๒. ภารกิจที่ต้องพัฒนาในภาพรวมของ อบต.หนองหญ้าขาว อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา				ข้อ ๖-๑๑ หน่วยงานพิจารณา ดำเนินการตามความจำเป็นใน การพัฒนา	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง
	๖. การทำงานเป็นทีม	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๘. มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
	๙. การบริการที่ดี ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	๖๐%	๒๐%	๒๐%		
๑๐. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๖๐%	๒๐%	๒๐%			
๑๑. การวางแผน ติดตามประเมินผล	๖๐%	๒๐%	๒๐%			

แผนพัฒนาบุคลากร	สมรรถนะ (Competency) ที่ต้องพัฒนา	การประเมินผล (ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายของแผนที่ กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ)			เป้าหมาย	เป้าหมาย
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	๓. การกิจเฉพาะกลุ่มงาน (ภาพรวม) <ul style="list-style-type: none"> ๑. การมองภาพองค์กรรวม ๒. การคิดวิเคราะห์ ๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. ความถูกต้องของงาน ๖. การพัฒนาศักยภาพคน ๗. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๘. ความเข้าใจองค์การและระบบราชการ ๙. วิสัยทัศน์ ๑๐. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๑๑. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๑๒. การควบคุมตนเอง ๑๓. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น 				พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างฯ ทุกคนต้องได้รับการ พัฒนา (ภายใน ๓ ปี)	หน่วยงานดำเนินการ พัฒนาตามภารกิจของ กลุ่มงาน
	๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๖๐%	๒๐%	๒๐%	พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างฯ ทุกคนต้องได้รับการ พัฒนา (ภายใน ๓ ปี)	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาวได้จัดทำประกาศเรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ ตลอดจนพนักงานจ้างในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือเกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคคลในทุกระดับ ให้ใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กร ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ ประมวลจริยธรรม ” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว

“ ข้าราชการการ ” หมายถึง ข้าราชการการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“ คณะกรรมการจริยธรรม ” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมของข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่

ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ทับซ้อน

- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๑๐) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเหตุปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องมุ่งแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจและได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยชอบธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางเอมอร มะโนมัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว

