

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัด อบต.

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กร

/ปกครอง...

ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสมทบตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๓๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สี่ ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๑๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๔/ว๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๔/ว๑๒๒๑ ลงวันที่ ๓๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณ และอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่ ๓๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕)

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๓๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๙๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๕ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

/๑.๓๒ หนังสือ...

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง
แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๑๗๕ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔
พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๕/ว๑๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน
๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง
ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์
๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๑๗๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม
๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุง
ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๔/ว๑๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม
๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๓/ว๑๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม
๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม
๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง
ส่วน
ท้องถิ่น

๑.๔๑ ประกาศ กอ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และ
ค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘,
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นนี้ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าจ้างของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ

/อัตรา...

อัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตราค่าจ้างคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาขัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการสร้างองค์กร และ /การแบ่งงาน...

การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ เกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ใน เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่งจึงได้ทำการศึกษา และวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง และปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขต ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทาง และผิวจราจร

๓. ขยายระบบการผลิตประปาหอดึง พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

๒. ด้านสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการ ให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๕. ด้านการสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรค เช่น ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก และโรคอุบัติใหม่

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๗. ด้านการเมือง การบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

/และการ...

และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๕.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๑.๒ แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีองค์ประกอบสำคัญ

๔ ประการ ได้แก่

- ๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)
 - ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
 - ไทยเป็นจุดหมายการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
 - ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
 - ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
 - ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
 - ไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัลของอาเซียน
- ๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
 - ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
 - ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจทันสมัย และน่าอยู่
 - ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living)

- ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation)

- ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

๕.๑.๓ แผนพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัดภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ฉบับ

บทวน กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลประกอบด้วย นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)

/ประเด็น...

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

- ๑) พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมด้วยระบบอัจฉริยะ
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

๕.๑.๔ แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

"เมืองอัจฉริยะที่รู้จักเติบโตอย่างสมดุล และยั่งยืน (Well-known sustainability and balanced Smart City)"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการจัดการที่ดี
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

- ๑) การจัดการด้านสาธารณสุขกีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์
- ๓) การพัฒนาการด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๗) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/เชิงสุขภาพ มีศักยภาพ และสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
- ๘) เศรษฐกิจชุมชนมีความแข็งแรง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค
- ๙) ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๐) การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน

๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

"บริหารแบบธรรมภิบาล ท้องถิ่น ท้องที่ สามัคคี พัฒนา"

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

/๒) ยุทธศาสตร์...

- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และการสาธารณสุข
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัย และความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี

๕.๒.๓ เป้าประสงค์

๑) โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วถึงพร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชน และเศรษฐกิจ

- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- ๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนเข้มแข็งและปลอดภัย
- ๔) การศึกษามีคุณภาพ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
- ๕) ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

และความรับผิดชอบต่อสังคม

๕.๒.๔ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั่วถึง พร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชนเศรษฐกิจและการพาณิชย์ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ และการพัฒนารายได้ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) พัฒนาด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาเสถียรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรชุมชน และพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- ๔) พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ภาคประชาชน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ๕) พัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานทั่วไป และการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร ทรัพยากร และบริหารจัดการในการปฏิบัติราชการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากการกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาน้ำที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ผู้บริหาร และผู้นำชุมชนให้ความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. เส้นทางคมนาคมในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด หลายเส้นทางอยู่ในความรับผิดชอบของแขวงเวียงทอง ทางหลวง	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง เป็นพื้นที่คาบเกี่ยวติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้ ๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชน มีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส (Opportunity=O) ๑. โครงสร้างพื้นฐาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการต่างๆ ในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ๒. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสนในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุน	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. สภาพพื้นที่ลุ่มต่ำทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ถนน และระบบประปาชำรุดเสียหาย ๒. ในพื้นที่มีการเผ่าชยะ และเศษวัชพืชทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหายบ่อยครั้ง ๓. อุปัติเหตุ สาธารณภัยต่างๆ ทำให้โครงสร้างพื้นฐานต่างๆได้รับผลกระทบ ได้รับความเสียหาย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาน้ำที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒. พนักงานส่วนตำบล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่ สามารถประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี และเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน ๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนี้ไม่เพียงพอ ๓. ไม่มีสถานพยาบาลปฐมภูมิ (รพ.สต.)ในพื้นที่
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสนในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การขยายตัวของชุมชน ทำให้มีประชากรเพิ่มขึ้น และมีประชากรแฝงจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาโรคระบาด ปัญหาขยะน้ำเสีย ปัญหาสัตว์จรจัด ฯลฯ ๒. สภาพพื้นที่ลุ่มต่ำทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน ใน ทำให้เกิดโรคระบาดที่มากับน้ำ เกิดปัญหาไข้เลือดออก และไข้มาลาเรีย ๓. เนื่องจากมีประชากรแฝง ต่างต่าง ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการที่พัฒนาคุณภาพชีวิต ๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบาย ด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน ๒. มีบุคลากรด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓. มีสถานีตำรวจภูธรโพธิ์แก้วตั้งอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด และสามารถประสานความร่วมมือกันได้อย่างดี	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี และเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน ๒. บุคลากรด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย บางรายยังไม่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ๓. ความพร้อมด้านงบประมาณ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาให้ความรู้ และสนับสนุนในการทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย และน่าอยู่ ๒. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสด้านการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. ชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีประชากรแฝงอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่หรือผู้นำชุมชนดูแลไม่ทั่วถึง ๒. ประชาชนบางชุมชนไม่ได้รู้จักเกี่ยวข้องกัน จึงไม่ได้สนใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนบ้าน หรือเจ้าหน้าที่ในการดูแลชุมชน ๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบาย ด้านการศึกษา และศาสนา ๒. จำนวนครูมีเพียงพอสำหรับจำนวนเด็ก ๓. ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาเด็ก ๔. มีงบประมาณเพียงพอในการการศึกษา ๕. มีศาสนสถานสำคัญที่อยู่ใกล้เคียงจำนวนมาก	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ยังขาดบุคลากรสนับสนุนด้านการศึกษา ๒. ไม่มีวัดในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็น เวลาสิบสองปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. ตำบลท่าตลาด ไม่มีวัดในพื้นที่ การจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมต้องจัดที่วัดในตำบลใกล้เคียง ๒. ประชากรแฝง ประชากรที่ย้ายถิ่นฐานมาจากที่อื่น แบบต่างคนต่างอยู่ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จึงน้อย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีคุณสมบัติความสามารถ อยู่ในระดับที่ พร้อมทั้งจะดำเนินการตามนโยบาย ๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน ๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ขาดอัตรากำลัง ที่จะดำเนินการตามนโยบาย ๓. รายรับจริง ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่มีประมาณการไว้
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสนในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ๒. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำให้การบริหารจัดการรวดเร็วและสะดวกต่อประชาชนผู้รับบริการ	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบและกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การทำงานมีปัญหา และเกิดข้อร้องเรียนขึ้นอยู่บ่อยครั้ง

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข	๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านความปลอดภัย และความเข้มแข็งของชุมชน	๑. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๒. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการ ที่ดี	๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ๒. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน ๓. ด้านการพัฒนาเมือง และการบริหาร

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบลตามหลักการ SWOT แบบองค์รวม และแยกรายยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นได้ว่าการกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่จะได้กำหนดอัตราค่าจ้างรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาสาธารณูปโภค
๒. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้กับทุกกลุ่ม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และการกิจรอง ทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๑๔๔ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักปลัด อบต. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น ส่วนกองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับกลาง โดยในแต่ละส่วนราชการประกอบไปด้วยส่วนราชการภายใน (ส่วนราชการระดับฝ่าย จำนวน ๔ ฝ่าย) ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) และตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยปัญหาที่พบในปัจจุบันคือ ต้องมีการขออนุมัติยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ ของผู้กำกับดูแล ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๒ เป็นต้นมา จนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ เนื่องจากปัญหาด้านรายได้ที่การจัดเก็บรายได้ที่ไม่เป็นไปตามที่ได้ประมาณการไว้ และเมื่อตรวจสอบการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พบว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จะมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๑ ซึ่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เอาไว้ที่ ๙๓,๗๖๒,๕๐๐ บาท แต่หากพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งตั้งประมาณการรายจ่ายไว้ที่ ๘๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท จะทำให้การค่าใช้จ่ายด้านการ

/บริหาร...

บริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๓๙.๐๔ ซึ่งใกล้จะถึงระดับที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้ว ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้มีการปรับลดยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงมาที่ ๘๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท ทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยคำนึงถึงฐานะการเงิน การคลัง ให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

ทั้งนี้ ในการพิจารณาปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการสามารถสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ได้ดังนี้

๑.สำนักปลัด อบต.

สภาพปัญหา ปัจจุบันของสำนักปลัด อบต. พบว่า โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดูแลงานบริหารงานทั่วไป งานนิติการ งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม และฝ่ายนโยบายและแผนงาน ดูแลงานนโยบายและแผนงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศากำหนดแล้ว กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา และให้มีประเภทวิชาการ ๓ อัตรา โดยฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีพนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา เป็นประเภทวิชาการ ๓ อัตรา มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร ตำแหน่งละ ๑ อัตราที่ยังว่างอยู่ และมีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งยังว่างอยู่ ๓ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ในปัจจุบันที่เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ซึ่งหากยุบเลิกบางตำแหน่งที่ว่างอยู่ออกไป จะยังไม่ส่งผลต่อโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นให้ผิดไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน อย่างชัดเจน และมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายแล้ว จึงค่อยพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) มีจำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางแล้ว โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภททั่วไปหรือวิชาการ) เพื่อรองรับภารกิจในอนาคต และให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด นอกจากนี้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่สังกัดในสำนักปลัด อบต. หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๒.กองคลัง

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองคลัง พบว่า โครงสร้างของกองคลัง เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี ดูแลงานการเงินและบัญชี และฝ่ายพัฒนารายได้ ดูแลงานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน จะเห็นได้ว่ามีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก และความยุ่งยากซับซ้อนของงานแต่ละงานค่อนข้างสูง มีปัญหาด้านการจัดเก็บค่าน้ำ และค่าขยะมูลฝอยที่ยังมีการตกค้าง ไม่เป็นปัจจุบัน ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ที่ยังไม่มีการสำรวจให้แน่ชัดว่ามีการจัดเก็บรายได้ที่ครอบคลุมแล้วหรือยัง ประกอบกับโครงสร้างของฝ่ายพัฒนารายได้ ของกองคลังนั้น มีกรอบอัตรากำลังที่ยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ มีหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ และมีพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปอีก ๓ อัตรา ซึ่งยังไม่มีประเภทวิชาการอย่างน้อย ๓ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงในงานพัสดุและทรัพย์สิน มีตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ อัตรา โดยเป็นอัตราว่างอยู่ ๒ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างส่วนราชการของกองคลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เห็นควรยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ในอัตรา...

ในอัตราที่ยังว่างอยู่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์สำหรับโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางต่อไป และหากมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติม เพื่อเข้ามาช่วยงานด้านจัดเก็บรายได้ที่เป็นปัญหา เช่น ค่าน้ำ ค่าขยะมูลฝอย การสำรวจแหล่งรายได้เพิ่มเติมให้ครอบคลุม เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล เตรียมรองรับภารกิจในอนาคตและให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด นอกจากนี้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่สังกัดในกองคลัง หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๓. กองช่าง

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองช่าง พบว่า โครงสร้างของกองช่าง เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ดูแลงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานควบคุมอาคารและผังเมือง และฝ่ายสาธารณูปโภค ดูแลงานสาธารณูปโภค จะเห็นได้ว่ามีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก และความยุ่งยากซับซ้อนของงานแต่ละงานค่อนข้างสูง ประกอบกับโครงสร้างของฝ่ายสาธารณูปโภค ของกองช่างนั้นมีการปรับอัตราค่าจ้างที่ยังไม่เป็นไปตามที่ประกาศ กล่าวคือ มีหัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค และมีพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปอีกเพียง ๑ อัตรา ซึ่งยังไม่มีประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงในฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบว่างอยู่ ๑ อัตรา

แนวทางแก้ปัญหา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เห็นควรยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบในอัตราที่ยังว่างอยู่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และในอนาคตหากมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเมื่อใด ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มเติมในฝ่ายสาธารณูปโภค เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์สำหรับโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางต่อไป นอกจากนี้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่สังกัดในกองช่าง หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่า โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง แต่มีส่วนราชการภายในเพียงฝ่ายเดียว คือฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๔ อัตรา ซึ่งจำนวนฝ่าย และจำนวนพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดูแลงานส่งเสริมสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด และงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่ามีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก และความยุ่งยากซับซ้อนของงานแต่ละงานค่อนข้างสูง โดยปัจจุบันมีตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยว่างอยู่ตำแหน่งละ ๑ อัตรา และกำลังดำเนินการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ คัน ๖ ล้อ ปริมาตรกระบะบรรทุกไม่ต่ำกว่า ๖,๐๐๐ ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๑๓๐ กิโลวัตต์ แบบอัตโนมัติ เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ คัน

แนวทางแก้ปัญหา เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างส่วนราชการของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เห็นควรยุบเลิกผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในอัตราที่ยังว่างอยู่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการขึ้น ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีรถกู้ชีพอยู่แล้ว แต่ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่นี้ สามารถกำหนดเพิ่มได้เพียงอัตราเดียวก่อน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เป็นการทยอยปรับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์สำหรับโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ซึ่งต้องมีพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย ๗ อัตรา โดยหากมีความพร้อมด้าน

/ภาระ...

การค่าใช้จ่ายให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา และตำแหน่งคนงานประจำรถขยะเพิ่มเติมต่อไป เพื่อเตรียมรองรับรถบรรทุกขยะคันใหม่ที่กำลังดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และรองรับกับการกิจในอนาคตและให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด นอกจากนี้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่สังกัดในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา ปัจจุบันของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารการศึกษา ดูแลงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดูแลงาน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ จะเห็นได้ว่ามีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก และความยุ่งยากซับซ้อนของงานแต่ละงานค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๔ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าตลาด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมงคลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์ (ประกาศจัดตั้งใหม่) และอยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งใหม่อีก ๓ แห่ง ซึ่งทุกศูนย์ยังไม่มีกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นประจำในแต่ละศูนย์ ประกอบกับอัตราค่าจ้างครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็กในปัจจุบันในยังไม่เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๓๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) โดยจากการตรวจสอบอัตราค่าจ้างพนักงานครู (สายงานการสอน) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าตลาด และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล ด้วยการคำนวณอัตราพนักงานครูตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแสดงได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สายงานการสอน) ในสถานศึกษา
(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตราที่มีตามเกณฑ์	อัตราพนักงานครูปัจจุบัน	ผลต่างการคำนวณ
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย	๒๘	๒๘	๒๔	๒๔	๓๐ : ๑	๒	๕	+๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าตลาด	๓๘	๓๗	๓๖	๓๕	๓๐ : ๑	๓	๖	+๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล	๔๖	๔๖	๓๓	๓๓	๓๐ : ๑	๓	๘	+๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมงคลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์					๓๐ : ๑	ประกาศจัดตั้งใหม่ เปิดรับปีการศึกษา ๒๕๖๗ โดยเสนอปรับเกลี่ยอัตราค่าจ้างจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอัตราค่าจ้างเกิน		

*คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕

**คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

/จากตาราง...

จากตารางแสดงให้เห็นว่า

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย ซึ่งเปิดการสอนเด็กปฐมวัยช่วงอายุ ๒ - ๓ ปี มีอัตราเด็กภาคการศึกษาที่ ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๒๔ คน โดยการคำนวณจำนวนพนักงานครูประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๑๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) พึงมีพนักงานครู (สายงานการสอน) จำนวน ๒ อัตรา โดยปัจจุบันมีพนักงานครู ๕ อัตรา ซึ่งไม่เป็นไปตามอัตราส่วน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าตลาด ซึ่งเปิดการสอนเด็กปฐมวัยช่วงอายุ ๒ - ๓ ปี มีอัตราเด็กภาคการศึกษาที่ ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔ คน โดยการคำนวณจำนวนพนักงานครูประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๑๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) พึงมีพนักงานครู (สายงานการสอน) จำนวน ๓ อัตรา โดยปัจจุบันมีพนักงานครู ๖ อัตรา ซึ่งไม่เป็นไปตามอัตราส่วน

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล ซึ่งเปิดการสอนเด็กปฐมวัยช่วงอายุ ๒ - ๓ ปี มีอัตราเด็กภาคการศึกษาที่ ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๓๑ คน โดยการคำนวณจำนวนพนักงานครูประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๑๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) พึงมีพนักงานครู (สายงานการสอน) จำนวน ๓ อัตรา โดยปัจจุบันมีพนักงานครู ๘ อัตรา ซึ่งไม่เป็นไปตามอัตราส่วน

แนวทางแก้ปัญหา เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสี่แห่งในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นให้ครบทุกแห่ง แต่จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้น กองการศึกษาจึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ๔ อัตรา โดยสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าตลาด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมณฑลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์ (ประกาศจัดตั้งใหม่) ส่วนปัญหาด้านจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ให้ตัดโอนตำแหน่งครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็ก จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าตลาด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมณฑลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์ ที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นใหม่ และเมื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้างใหม่อีก ๑ แห่ง ได้ก่อสร้างเสร็จสิ้นแล้ว จึงค่อยขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และตำแหน่งภารโรงเพิ่มเติมต่อไป

สำหรับโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน และไม่มีปัญหาการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ที่มีปัจจุบันครบจำนวน ๒ ฝ่าย เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางแล้วซึ่งสามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลโดยตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

/สรุปปัญหา...

-สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการยังคงเดิม โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๓๔๒ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับการรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

-ขอยุบเลิก ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๑๑-๔๒๐๓-๐๐๒ สังกัด งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง. (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา สังกัด งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)
๔. ผู้ช่วยนิติกร ๑ อัตรา สังกัด งานนิติกร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)
๕. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา สังกัด งานควบคุมอาคารและผังเมือง ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองช่าง (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา สังกัด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา สังกัด งานส่งเสริมสาธารณสุข ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย)

- ขอกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างฯ เพิ่ม ๖ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ สังกัด งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง (กำหนดให้ครบตามโครงสร้างฯ)
๒. พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ สังกัด งานส่งเสริมสาธารณสุข ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (กำหนดให้ครบตามโครงสร้างฯ)
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมงคลวัดไร่จั่นอนุเคราะห์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)

- ขอตัดโอนตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๓. ครู ๓ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓ ตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวคนครองจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ท่าตลาด ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมงคลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ตัดโอนตำแหน่งและเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๓ อัตรา ตัดโอนจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนภิบาล ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมงคลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา ตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวคนครองจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์สามวัย ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมงคลวัดไร่ขิงอนุเคราะห์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ในการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ครบทุกฝ่ายได้ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ครบทุกฝ่ายที่ขาดและยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างฯ จะกระทบการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงขึ้นซึ่งอาจเกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดทั้ง ๔ ฝ่าย เป็นการกำหนดขึ้นก่อนประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามแนวทางปฏิบัติแนบท้าย และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ บังคับใช้ จึงกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจบางตำแหน่งในโครงสร้างฯ (ฝ่าย) เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากข้อ ๕ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนคร่าค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม	๑.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๑.๕ งานนิติการ	๑.๑.๕ งานนิติการ	
๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	
๑.๒.๑ งานนโยบายและแผนงาน	๑.๒.๑ งานนโยบายและแผนงาน	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
๒.๒.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒.๒.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๒.๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๓.๑.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๑.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๓.๑.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง	๓.๑.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง	
๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค	๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค	
๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๑ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๑.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๑.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด	๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด	
๔.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๔.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕.๑.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๕.๑.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕.๒.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิชาการบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ป.๖/ชอ.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป.๖/ชอ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนิติกร	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	จบ ๔ ปี
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-๑	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๒๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมสำนักงานปลัด อบต.	๓๐	๒๗	๒๗	๒๗	-๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ทด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง									
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เดิม
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	อุป.๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	+๑-๑	-	-	
กองช่าง									
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๐	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๗	คนงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
	รวมกองช่าง	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๔๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๙	หัวหน้าฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๕๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบ ๑ อัตรา
๕๖	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๗	คนงานประจำร้อยละ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๕๘	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๗	๓๖	๓๖	๓๖	+๑-๒			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	นักวิชาการศึกษาระดับปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์อามว้อย								
๖๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๗๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับลด
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗๓	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าพล								
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๗๕	ครู	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับลด

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘๐	การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระเทพศาสนาภิบาล								
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๘๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๑	๑	๑	-๓	-	-	ปรับลด
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับลด
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๓	๓	๑	-๑	-	-	
๘๗	การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมหลวงวชิรวิชญ์ อนุเคราะห์								
๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๘๙	ครู	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเพิ่ม
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเพิ่ม
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๓๑	๓๕	๓๕	๓๕	+๕-๗	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๙๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๑๔๔	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	-๑	-	-	

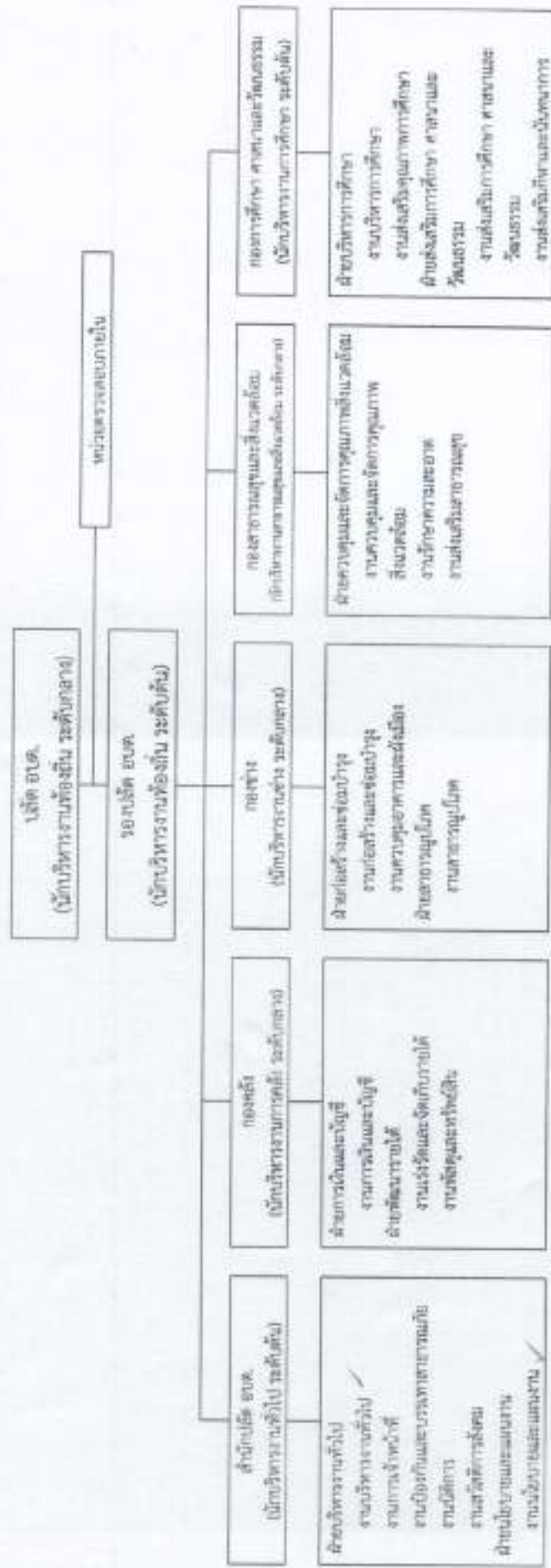
๗. การระดมค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

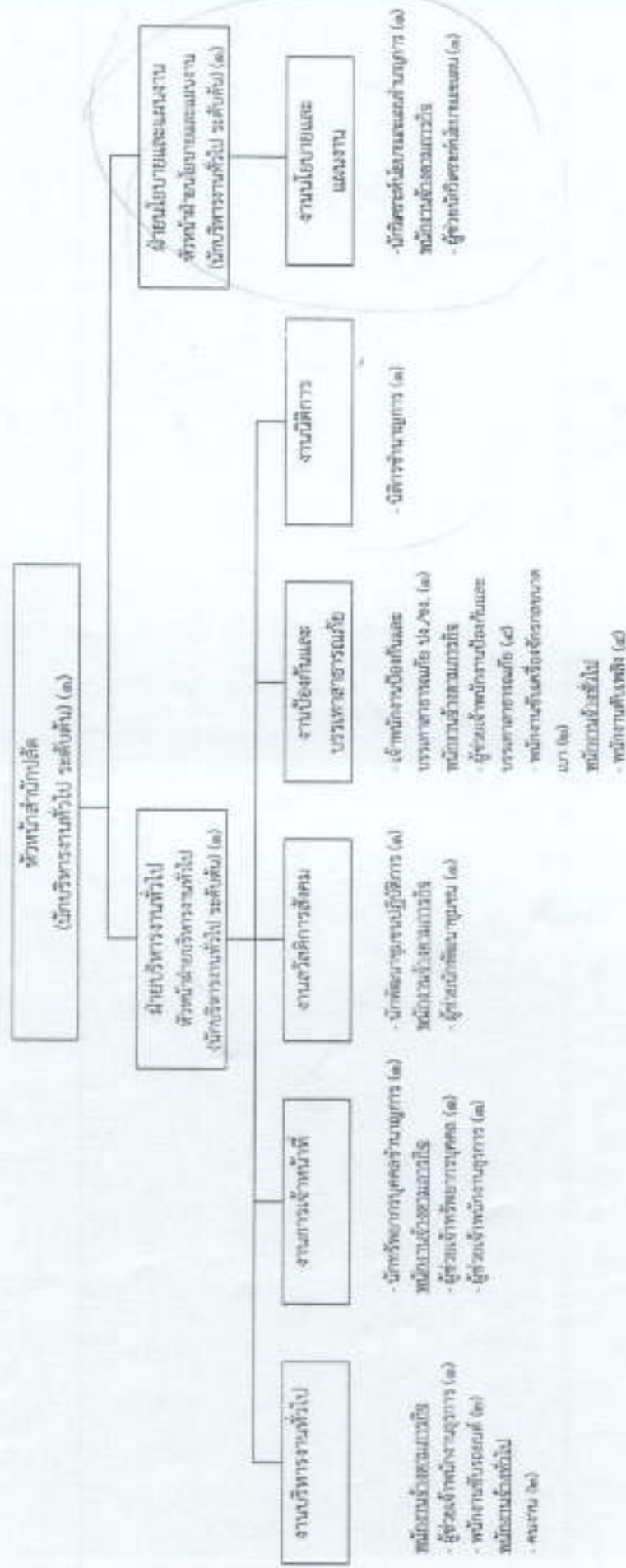
[illegible]

[illegible]

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนวิธีตรากำกับถึง ๓ ปี

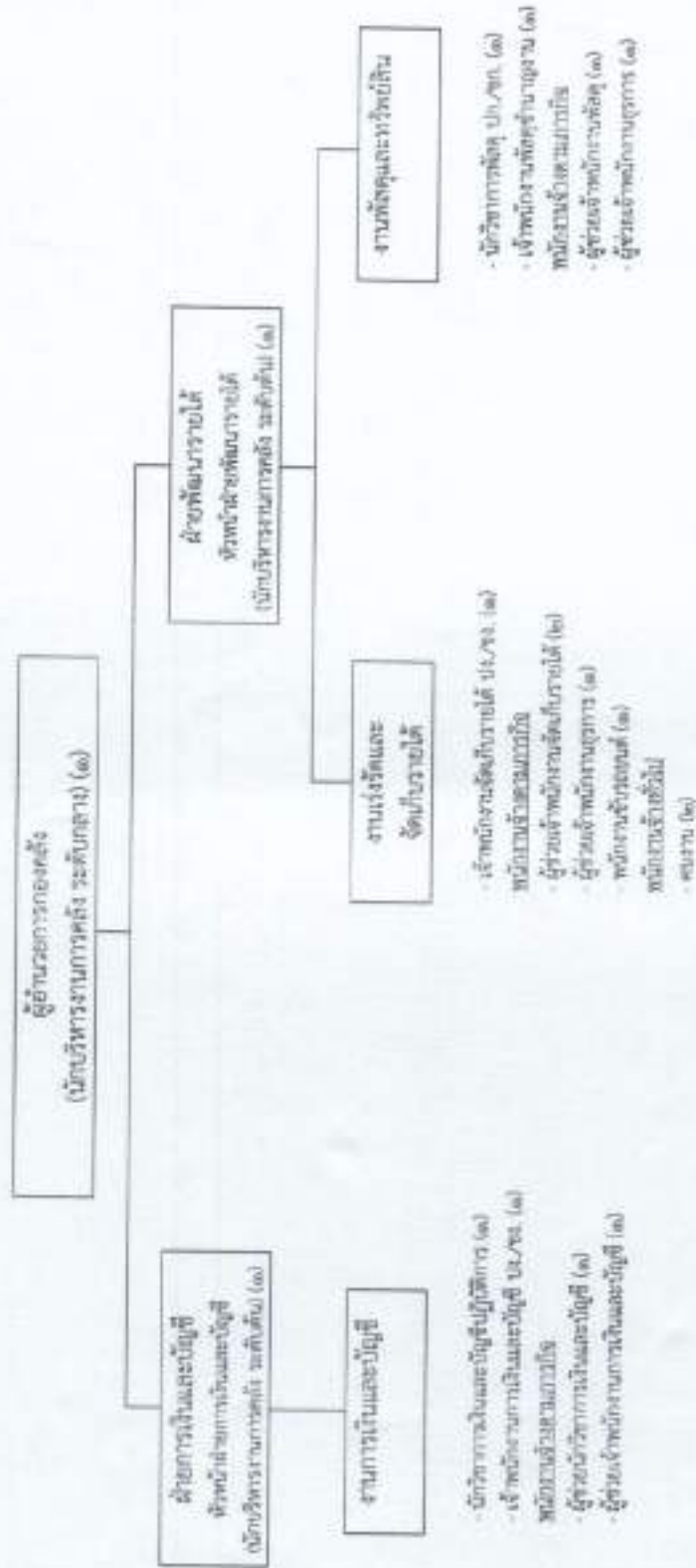


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด



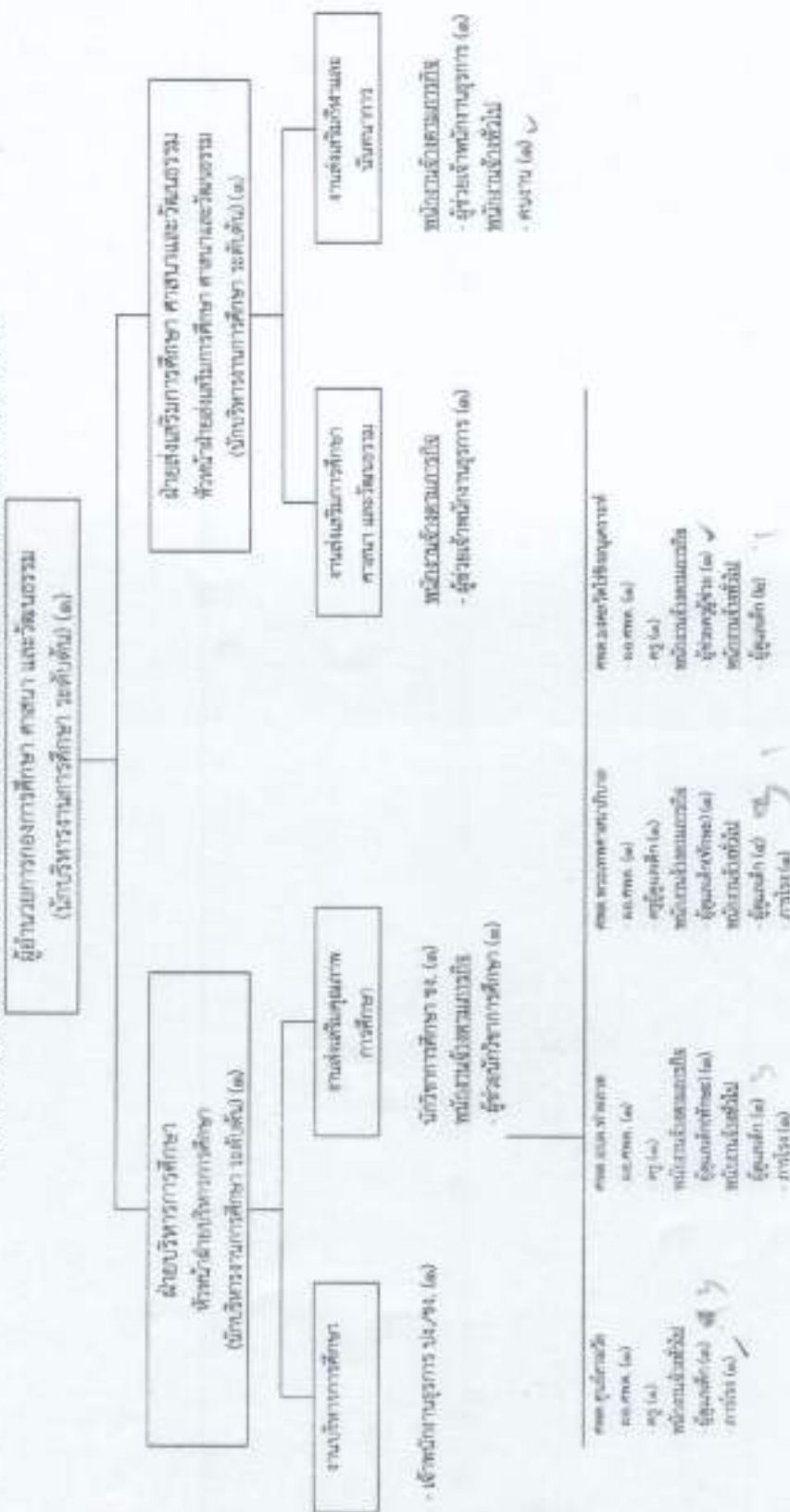
ประเภท ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
	ป.ง./ช.ง.	ป.ง.	ช.ง.	ป.ก./ช.ก.	ป.ก.	ช.ก.	ต้น	กลาง		การกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๓	๑	-	๑	๑๓	๖

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด



ประเภท ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการพิจารณา		พนักงานจ้าง	
	ป.๓/๓	ป.๓	ป.๓	ป.๓/๓	ป.๓	ป.๓	ต้น	กลาง	การกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา



ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการ		พนักงานส่วนตำบล		พนักงานครู อบต.		พนักงานจ้าง	
	ป.๖/๗.	ป.๖.	ป.๖/๗.	ป.๖.	ป.๖.	ป.๖.	คศ๓	คศ๓	ครู	คศ๓	การกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลาด

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก (๓)

ประเภท ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการพิจารณา		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
	ปจ./ชจ.	ปผ.	ชจ.	ปจ.	ชก.	ชก.	ต้น	กลาง		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑๑	-	-	-	-	๑๑	-	-

๑๐. ปีที่ที่แอดมิชชันของวิทยาลัยที่ดำเนินการในส่วนราชการ

[illegible]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติการศึกษาศาสนา	การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัด			การแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอ			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			แต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัด	แต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอ	แต่งตั้งเจ้าคณะตำบล	แต่งตั้งเจ้าคณะตำบล	แต่งตั้งเจ้าคณะตำบล	แต่งตั้งเจ้าคณะตำบล		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๖	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๒๗	นางสาวสมศรี จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๒๘	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๒๙	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
รวม												
๓๐	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๑	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๒	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๓	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๔	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๕	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๖	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๗	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๘	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๓๙	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐
๔๐	นายสมศักดิ์ จันทะสี	เจ้าอาวาสวัดบ้านดอน							๑๐๔,๐๐๐ (๑๐๔,๐๐๐ บาท)			๑๐๔,๐๐๐

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวนอน ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง

/เครื่องมือ...

เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๕. แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาตนเอง โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนาตนเอง เช่น การใช้สื่อต่างๆ กิจกรรมวิชาการร่วมกัน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

๕.๒ การพัฒนาในงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนาในงาน เช่น การสอนงาน การเป็นที่ปรึกษา และการมอบหมายงาน เป็นต้น

๕.๓ การพัฒนานอกงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนานอกงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภูมิภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประสมร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๓. เป็นเครื่องมือกำกับกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลท่าตลาด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๓. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดทุกคนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี และแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๓.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระ รัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้บุคคลหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

/๔.๒ ไม่ใช่...

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง่าย โดยไม่เหยียดหยาม ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อยุทธธรรมบัญญัติ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

/๖.๔ ละเว้น...

- ๖.๔ สะท้อนการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา
- ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด
- ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา
- ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ
- ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี
- ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ
- ๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น
- ๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้
- ๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น
- ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด
- ๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย
- ๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ
- ๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้
- ๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ
- ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
- ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ
- ๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ข้อมูลจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

/๙.๘ รักษา...

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรวศ์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันพลีภัยไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้องไปวังใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ

ปฏิบัติ

๓๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย

กฎหมาย

๓๓. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๓.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๓๓.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๓๓.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๓.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน